

O QUE A GERAÇÃO Y PODE NOS ENSINAR SOBRE LIDERANÇA

Amanda D' Assumpção Oliveira Vilas Bôas
Pós-graduada em Gestão de Pessoas pela Universidade Cândido Mendes.
Graduada em Agronegócio pela Faculdade de Pará de Minas.
Graduação em andamento em Psicologia pela Faculdade de Pará de Minas.

Resumo

Geração Y – este é o tema do despretensioso artigo. Percebe-se cada vez mais que os jovens buscam uma rápida colação no mercado de trabalho e, com isso, sentem uma necessidade de obtenção de resultados no menor tempo possível. O mercado de trabalho tradicional com seu paradigma organizacional muitas vezes gera frustrações nesses jovens, chamados de geração Y, já que as suas expectativas não são atendidas. Para que seja possível identificar o novo parâmetro trazido pela Geração Y, será preciso localizá-la dentre “outras gerações”, mostrando as suas diferenças e semelhanças, principalmente no que concerne à liderança.

Palavras-chave: Geração Y. Liderança. Mercado de Trabalho.

Abstract

This is the theme of unassuming article. It can be seen more and more young people seek a quick collation in the labor market and thereby feel a need to achieve results in the shortest time possible. The traditional job market with its organizational paradigm often creates frustration these young people, called Y generation, since their expectations are met nos. To be able to identify the new parameter brought by Generation Y, you must locate it among “other generations”, showing their differences and similarities, especially with regard to leadership.

Keywords: Generation Y. Labour Market. Leadership.

1. INTRODUÇÃO

A Folha de São Paulo (2010) em certa reportagem sobre a Geração Y trouxe a afirmação de que atualmente aproximadamente 20% dos cargos de gerência das empresas são ocupados por essa geração, o que representou uma drástica mudança no paradigma organizacional das empresas. A geração y ou também geração digital, como muitos a conhecem, é atualmente um objeto de estudo, visto que é de extrema importância analisar o perfil desses jovens a fim de maiores esclarecimentos.

De acordo com a Folha de São Paulo, a nova geração é bem mais inovadora do que as anteriores. Um fator determinante para que estes jovens sejam inovadores é a internet, já que eles

não precisariam mais de horas a fio de pesquisa para descobrirem algo. A tecnologia atual permite que o aprendizado seja mais ágil e, com isso, eles conseguiriam aproveitar melhor o tempo e criar as próprias oportunidades.

Vale lembrar que a letra Y que representa esta geração foi escolhida porque representa os nomes das crianças nascidas entre os anos 80 e 90. Somado a isso, os estudiosos decidiram usar a letra para se referir a essa geração.

O presente artigo tem como objetivo despretensioso trazer reflexões acerca da geração Y e a respeito dos anseios que permeiam seus pensamentos, sem, contudo, esgotar temática. Segundo Oliveira (2010), é a primeira vez que as cinco gerações de pessoas convivem mutuamente e este fato nos permite entender o porquê de tantas transformações e conflitos.

De acordo com Oliveira (2010), a sociedade viveu diversas eras nas quais os valores atribuídos ao ser humano estavam associados a particularidades. Como por exemplo, a era da agricultura, do artesanato e da industrialização, onde o trabalho e o capital eram bens valiosos respectivamente.

Refletindo e avançado sobre a história dessa tão temida geração, a partir do ano de 2000, a informação ganhou destaque na era do conhecimento e hoje é uma rede bastante valorizada no âmbito social. "*Há mais informação publicada na internet em uma semana do que todo o conteúdo gerado até o século 19*" (OLIVEIRA, 2010 p. 26). Esse relato nos faz refletir um pouco sobre a origem da geração marcada por muitos avanços tecnológicos.

2. GERAÇÕES ANTERIORES

É preciso destacar que cada geração está ligada diretamente às condições históricas, como por exemplo, aos fatores econômicos ou políticos. Ressalta-se que cada geração traz consigo essas pré-definições que são comuns. Nota-se que determinadas gerações possuem uma predileção por determinado estilo musical ou artístico por exemplo.

A Geração Y é fortemente influenciada pela quantidade de informação que lhe é destinada. Se as gerações anteriores eram informadas basicamente pelos livros, a Geração Y é rodeada pela internet, pelo mundo virtual, sendo bombardeada o tempo todo sobre tudo.

Como veremos, não era assim com as gerações anteriores:

2.1. Geração Tradicionalista

Segundo Oliveira (2010), esta geração compreende as pessoas nascidas entre 1920 e 1940. Uma das características mais marcantes deste período referente ao meio profissional nos remete a importância das indústrias e da carreira militar. A disciplina e o valor da hierarquia rígida ao trabalho tornaram-se valores essenciais durante este período.

2.2. Geração “Baby Boomers”

Essa geração compreende o período de 1945 a 1960 e foi marcada pela imposição de respeito e principalmente pela não contestação de regras e punições. Aqueles que eram disciplinados e obedientes eram bem vistos pela sociedade, aceitos nos círculos sociais e indicados para bons empregos. Portanto, já podemos notar ao longo dos anos dessa geração, nos "Anos Dourados" um sentimento de rebeldia diante desse cenário tão sufocante. As principais manifestações surgiram a partir do rock and roll e dos movimentos artísticos. Marcada também pelo aumento da natalidade, onde 75 milhões de bebês nasceram nos Estados Unidos no período dessa geração, o que fez com que a geração recebesse este nome (OLIVEIRA, 2010).

2.3. Geração X

A geração nascida entre 1960 e 1980 foi marcada pela autoconfiança em suas escolhas. Estes jovens começavam a assistir as insatisfações conjugais entre seus pais e buscavam no universo da fantasia através de seriados, novelas e filmes, o bem estar, tornando-se mais céticos. Marcada também pela queda da natalidade (OLIVEIRA, 2010).

2.4. Geração Y

Famintos por informação, os jovens nascidos entre os anos 1980 e 1990 envoltos por necessidades e desafios e cada vez mais atrativos, ensaiam um novo jeito de se comportar diante a sociedade. Novas experiências enriquecem o dia, e como comenta Oliveira (2010), é desta forma que a geração Y nota a realidade de forma única e imediata. Nas empresas, os efeitos da geração Y, guardam relação com a valorização do meio ambiente, qualidade de vida e principalmente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

É importante destacarmos o pensamento de Robbins (2005): “*a diversidade quando bem administrada pode aumentar a criatividade e a inovação dentro das organizações, bem como melhorar as decisões tomadas ou novas perspectivas em relação aos conflitos*”.

Quando isso não acontece, aumentam-se os comportamentos de rotatividade, maior dificuldade de comunicação e maiores conflitos interpessoais.

3. O QUE MOTIVA A GERAÇÃO Y

Motivação é um conceito discutido por vários teóricos ao longo de muitos anos. A partir dos anos 50 este assunto ganhou destaque e várias pesquisas resultaram em teorias que procuravam sustentar a importância do tema. Foi assim, que nomes como Abraham Maslow e Frederick Herzberg passaram a ser conhecidos como grandes estudiosos sobre a temática a partir da elaboração das teorias X e Y. Maslow acreditava que os indivíduos eram motivados a satisfazer as necessidades que lhes eram preponderantes. Partindo das necessidades físicas, que são as mais básicas, cada necessidade deve ser parcialmente satisfeita, antes de o indivíduo querer satisfazer a necessidade do nível acima. Ele descreveu dois tipos de necessidades de estima: a de realização e competência e a de status e reconhecimento. Em termos organizacionais, as pessoas querem ser boas no seu trabalho e também sentirem que estão fazendo algo importante para esse trabalho. Para Herzberg, a satisfação e a insatisfação estão ligadas a dois conjuntos separados de fatores. Essa teoria ficou conhecida como teoria dos dois fatores. Entre os fatores de insatisfação (fatores higiênicos) estavam o salário, as condições de trabalho e a política da empresa, todos eles afetavam o contexto em que o trabalho era realizado. Entre os fatores de satisfação (fatores motivacionais) está a realização, o reconhecimento, a responsabilidade, e o progresso, todos eles relacionados ao conteúdo do trabalho e às recompensas ao desempenho profissional.

Embora seja hoje questionáveis quanto à validade, essas teorias ainda são as explicações mais conhecidas no que diz respeito à motivação de indivíduos no seu ambiente de trabalho (ROBBINS, 2005).

Portanto, ao falar da geração Y, não poderia esquecer-se de mencionar a motivação. Ela é um processo psicológico básico, entretanto, complexa, pois se trata de um fenômeno que não pode ser diretamente observado, pois está relacionada nas escolhas e ações de cada sujeito particularmente (ZANELLI, 2004).

Contudo, o estudo não termina por aqui e o interesse de rever essas teorias cresceu nos últimos anos. Conforme já mencionado, muitas teorias foram discutidas ao longo do tempo e podemos concluir que várias delas não possuem um embasamento que sustente sua utilização.

Acredita-se relevante destacar uma das teorias que embasa estudos recentes sobre a motivação. A Teoria da fixação de metas/objetivos propostas por Edwin Locke (1990), que entende a motivação como intenções e objetivos específicos estabelecidos que possam mudar o comportamento das pessoas.

De acordo com Zanelli (2004), o ato de estabelecer metas, é o caminho mais seguro para motivar as pessoas no trabalho. Segundo esse autor, há substancial suporte empírico para a teoria de Locke, com lugar de destaque para o nível da dificuldade da meta e o feedback do desempenho. Esta teoria resulta em melhor desempenho quando objetivos específicos e difíceis são aceitos pelo indivíduo.

Segundo Robbins (2005), as pessoas trabalham melhor quando possuem um feedback em relação ao progresso conquistado, pois o feedback ajuda a diferenciar o que foi feito do que precisa ser feito para o alcance dos objetivos, guiando o comportamento.

Completando o pensamento de Robbins, nota-se a importância de expor a atenção dedicada por Zanelli (2004), aos fatores que medeiam à relação de motivação e desempenho. Este autor, afirma que não basta os funcionários estarem motivados para que a qualidade do desempenho esteja assegurada, desta forma, crê na importância de fatores como o significado do trabalho, sistema de recompensas e punições, ambiente psicossocial e os valores pessoais e organizacionais que repercutem no ambiente de trabalho.

4. LIDERANÇA E A GERAÇÃO Y

As organizações, quando analisadas sem as pessoas que delas tomam parte, nada mais são do que instalações e prédios abandonados, por isso gerenciar esse coletivo de indivíduos é relevante para as empresas. Hoje, essas são constituídas por profissionais muito jovens, que iniciam cada vez mais cedo a sua vida profissional e trazem consigo inúmeros desafios aos que os lideram (VEGARA, 2011).

Para Spector (2005), liderança envolve influenciar as atitudes, crenças, comportamentos e sentimentos de outras pessoas. Chama-se atenção a liderança informal que pode surgir de grupos de trabalho sem serem impostos e podem ter maior influência sobre as pessoas dos grupos em comparação com os supervisores legítimos.

Segundo Peter Drucker (2001), de cem empresas novas que iniciam sua atividade, cerca da metade deixa de funcionar dois anos após o seu início, e das restantes, 25% terminam suas atividades cinco anos depois. Ele também afirma que muitos dos insucessos empresariais são frutos de uma liderança ineficaz.

A Geração Y, de acordo com Oliveira (2010) sempre foi bastante estimulada pelos pais, que visavam o preparo dos seus filhos para o ambiente de trabalho no futuro. A busca dos pais por uma elevada qualificação através de cursos e vínculo com a alta tecnologia foi vista para compensar a ausência deles, o que contribuiu para que fosse formado um conceito de competitividade que atinge boa parte dos jovens.

Uma das características observadas nos jovens desta geração é o anseio por ocupar cargos com maiores responsabilidades e desafios. Atualmente no cenário mundial, marcado pelo dinamismo e sensação de urgência, as organizações necessitam de líderes que desafiem o status quo, que criem perspectivas ousadas para o futuro e que sejam capazes de envolver os demais membros diante dos objetivos traçados.

Alguns autores, ao descreverem a geração y, enfatizam que ela é mais bem informada e possui um nível de educação mais alto que os seus antecessores. (LOMBARDÍA et al., 2008, apud VASCONCELOS et al., 2010). São destacadas outras características pelo autor:

Permanente conexão em algum tipo de mídia; são habituados a mudança e dão valor a diversidade; preocupam-se com questões sociais e acreditam nos direitos individuais; são mais criadores do que receptores; são curiosos, alegres, flexíveis e colaboradores; formam redes para alcançar objetivos; priorizam o lado pessoal em relações as questões profissionais; são inovadores e gostam de mobilidade; são imediatistas, impacientes, auto orientados, decididos e voltados para resultados; não lidam bem com restrições, limitações e frustrações. Esta geração encara o trabalho como desafio e diversão e preza o ambiente informal com transparência e liberdade, além disso, busca aprendizado constante e não tem medo da rotatividade de empregos.

O Autor explica ainda acerca das diferenças entre as gerações em relação às frustrações de gerenciamento, que são evidentes, porque as gerações passadas lutavam muito para serem promovidas. Já as frustrações da geração Y estão relacionadas ao fato de eles desejarem viver o agora e não quando se aposentarem. A referida geração valoriza o tempo livre, a energia e vê trabalho como parte a vida e não, a própria vida.

5. CONCLUSÃO

Um dos desafios do mercado de trabalho atualmente seria pensar políticas capazes de lidar com a diversidade ao integrar pessoas com pensamentos diferentes. É importante considerar o profissional em sua particularidade, uma vez que, como já citado anteriormente, é a primeira vez em que as cinco gerações convivem juntas e mutuamente.

Ao tratar da liderança, podemos observar mudanças ao gerenciar equipes. De acordo com Oliveira (2010), os jovens demonstram maior produtividade quando colocados à frente de desafios que demandam certa criatividade e isso contribui para que eles alcancem a liderança em um menor período de tempo.

É importante destacar que a geração Y muitas vezes é estereotipada por um grupo de pessoas que já nasceram em uma época em que a tecnologia estava avançando cada vez mais, um exemplo disso, é que na infância, os primeiros brinquedos eram videogames ou qualquer outro elemento que demandavam certa tecnologia.

Com essa geração chegando à fase adulta e iniciando suas interações sociais e profissionais, foi possível notar a sua interferência na sociedade de uma maneira mais direta, principalmente porque estamos vivendo a era digital e eles, sem dúvida, são um dos que mais entendem desse assunto. Cabe a cada um de nós entendermos que a compreensão dessa geração é um desafio para todos.

Ressalta-se a importância das empresas investirem em desenvolvimento profissional, pois, assim, os jovens desejam permanecer na referida empresa, reafirmando a busca por desenvolvimento como um dos grandes motivadores dos jovens da geração Y. O que todos enxergam como rebeldia, na realidade é uma grande oportunidade de revermos processos, valores, cultura, para nos adaptarmos a nova realidade mundial. A geração Y tem muito a aprender, mas também muito a ensinar. (ESTEVES, 2010).

Atualmente o profissional entende cada novo desafio profissional como uma oportunidade de crescimento e amadurecimento, buscando cada vez mais caminhos de inovação e criatividade para o alcance de suas metas.

O olhar para o problema ou como resolvê-lo mudou. O futuro é referência onde àquilo que é inédito é visto como ideal de transformação e inovação. O passado não será esquecido, nesse aspecto, e muito menos deixará de ser importante, a experiência também, mas hoje sem dúvidas, o mais importante é o potencial criativo do profissional e sua capacidade.

REFERÊNCIAS

DRUCKER, Peter. A administração. São Paulo: Nobel editora, 2001.

HERZBERG, Frederick. The motivation to work. Londres: New Brunswick and london, 2009. Página.40. Acessado em 30/10/2015

MASLOW, Abraham. A Theory of Human Motivation. EUA: start publishing, 2012. (https://books.google.com.br/books?id=nvnsAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=abraham+maslow+motivation&hl=pt-BR&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) Acessado em 30/10/2015

MATOS, Carolina. 20% dos gerentes do país têm menos de 35 anos, 2010 <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2111201002.htm>, acessado em 08/04/2015.

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

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Perarson Prentice Hall, 2005.

SILVA, ALFREDO. A geração y e suas âncoras de carreira, 2010 <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg/index.php/gestao/article/viewFile/197/178%20>, Acessado em 19/08/2015

SOUZA, Marcelle. Encontro de gerações, 2010:

http://download14.docslide.com.br/uploads/check_up14/322015/55c046e2bb61ebc7398b45a1.pdf, Acessado em 19/08/2015

SPECTOR, P. E. DA SILVA, N. Psicologia nas organizações. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

VERGARA, Sylvia. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas editora, 2011.

ZANELLI, J. C. Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/noticias/interesses-dos-profissionais-geracao-y.shtml> Acessado em 04.05.2015

LOCKE, E. A.; LATHAM, G. P. Work Motivation and Sastisfaction: Light at the End of the Tunnel. American Psychological Society, V.1 n. 4, July 1990.

ESTEVEVES, Sofia. O que é Estudo de Gerações e por que se fala tanto sobre isso? Exame. 2012. Disponível em:

https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1595/724 Acesso em: 04.05.2015