

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

COMPORTAMENTO DA GERAÇÃO DA TECNOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.¹

Aline Wessolowski².

¹ Artigo científico de conclusão da Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

² Aline Wessolowski, Pós-Graduada em Desenvolvimento Humano e Organizacional, alinewessolowski@hotmail.com.

O mercado de trabalho vem sofrendo grandes transformações, principalmente se tratando de talentos que apresentam culturas, comportamentos, valores e faixas etárias divergentes, podendo-se indicar as chamadas gerações: Veteranos, Baby Boomers, Geração X e Geração da tecnologia que foi o objeto de estudo do presente trabalho.

Para Oliveira (2011), uma característica marcante desta geração seria a rápida ascensão de carreira que estes buscam, onde por sua vez investem na própria qualificação, desprezam os valores culturais e os relacionamentos corporativos, fazendo de um tudo para “crescer” de uma hora para outra ou de acordo com sua meta pré-estabelecida, nem que para isso tenham que jogar tudo para o alto e iniciar do zero em uma nova empresa. Devido a estas informações a autora passa a chamar a Geração Y de Geração da Tecnologia.

No presente trabalho, foi elaborado um levantamento das características da geração da tecnologia, que mais impactam no ambiente organizacional de um público específico, que neste caso seriam as lojas do varejo atuantes no ramo de vestuário da cidade de Erechim, estas que contam com profissionais da geração em estudo, da forma que após a identificação destas características se possa reter e desenvolver estes colaboradores, que estarão cada vez mais presentes no mercado de trabalho.

Quanto a metodologia do trabalho em um primeiro momento foi feito uso de um referencial teórico, abordando os seguintes temas relevantes: comportamento organizacional, características das gerações atuais no mercado de trabalho, conflitos entre as gerações e características da Geração da Tecnologia.

Após o levantamento teórico foi elaborada uma pesquisa do tipo explicativa, para Diedrich (2007, p. 112), a pesquisa explicativa visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. [...]. Já quanto aos procedimentos de coleta se caracteriza como uma pesquisa qualitativa. Suas fontes de informação são do tipo pesquisa de campo.

Como instrumento de trabalho utilizou-se um questionário com 20 (vinte) questões de múltipla escolha e 1 (uma) questão de resposta aberta. O questionário foi aplicado nos responsáveis pelo setor de recursos humanos, gestores ou proprietários das lojas, tendo como objetivo a identificação das características da Geração da Tecnologia no ambiente de trabalho.

Quanto a análise dos dados, as questões de múltipla escolha foram tratadas no Excel através do método simples de média, ou seja, soma-se a quantidade de respostas e divide-se pela quantidade de lojas entrevistadas. Já a questão contendo resposta aberta, foi feita uma análise das respostas apresentadas e posteriormente foram verificados seus respectivos conteúdos.



Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

Agora vamos aos resultados encontrados na pesquisa propriamente dita, inicia-se com a descrição dos estabelecimentos selecionados, das vinte lojas, 30% possuem até 5 colaboradores e 35% de 5 a 10, já as faixas etárias predominantes seriam de 20 a 25 anos com 55% e 25 a 40 anos com 40%, observando-se aqui um ponto importante para a realização deste trabalho, já que a Geração da Tecnologia engloba os profissionais abaixo dos 25 anos de idade.

Verificou-se também que estes profissionais são curiosos, querem conhecer os produtos que estão vendendo, o porque determinada tarefa foi repassada a eles, bem como os processos da empresa e quais resultados estas esperam deles. São flexíveis, pois são comprometidos com os colegas de trabalho e com a empresa, então além de suas tarefas rotineiras se precisar ajudar um colega de outro setor pode chama-lo, incluindo aí a capacidade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo.

Características	(%) das empresas
Acesso a tecnologia	75
Curiosidade	15
Flexibilidade	10

Características da Geração da Tecnologia, 2014

Quanto ao desenvolvimento profissional, os colaboradores da Geração da Tecnologia buscam feedback constante de seus líderes em 45% das lojas, procuram aprender a novas tarefas em 30% e procuram desenvolver suas competências em 20% dos casos.

Agora vamos as informações, da Geração da Tecnologia na realização de suas tarefas, no ambiente de trabalho:

Realização de tarefas	(%) das empresas
Devem ser monitorados	42
Realizam diversas tarefas ao mesmo tempo	29
Possuem limitações	17
São pró-ativos	12

Características quanto a realização das tarefas, 2014

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

De acordo com as informações coletadas, os profissionais desta geração possuem uma capacidade de realizar diversas atividades ao mesmo tempo, porém para tal devem ser monitorados pois possuem algumas limitações. Verificou-se que boa parte dos colaboradores possuem algumas dificuldades em tarefas simples do dia a dia, enquanto utilizar um sistema operacional é relativamente fácil, conferir um estoque necessita de um acompanhamento, infelizmente a iniciativa quanto a realização de tarefas sem que tenham sido solicitados para tal também deixou a desejar.

Verifica-se que os resultados a longo prazo são os mais apresentados, os colaboradores mais jovens querem o reconhecimento, a remuneração e o investimento em carreira por parte da empresa para ontem, não querem aguardar o momento certo para que os mesmos ocorram. Quanto a cultura organizacional e o trabalho em equipe verificou-se que apresentam dificuldades de adaptação, restrições estas que podem ser devidas aos valores e individualismo apresentados na presente análise de dados, e a utilização inadequada de tecnologias, como celulares também vem prejudicando as tarefas realizadas no ambiente de trabalho.

O relacionamento entre líderes e os colaboradores da Geração da Tecnologia se destaca no item parceria de forma amigável onde obtivemos 50%, seguido de feedback e respostas as dúvidas dos funcionários com 25%, autoridade sem usar o autoritarismo com 15% e características pessoais e competências dos líderes se evidenciam com 10%.

De acordo com os responsáveis de recursos humanos a Geração da Tecnologia possui facilidade de acesso e utilização de tecnologias, ou seja, faz uso de site de relacionamentos, torpedos, e-mails, dentre outras tecnologias para realizar vendas, bem como se adaptam aos sistemas operacionais utilizados pela organização com facilidade, informações estas vistas na literatura pesquisada.

Para Santos, Ferreira, C. et Al (2011, apud TAPSCOTT, 2008 apud VASCONCELOS et al, 2009), os integrantes da geração Y são considerados filhos da tecnologia por representarem a primeira geração da história “totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital”. Por este motivo as rápidas e constantes mudanças nos meios de comunicação não assustam esta geração. O computador, entendido como parte do conjunto de aparelhos domésticos, é utilizado para aprendizado, comunicação, lazer, compras, trabalho, enfim apenas como mais um aspecto da “vida digital”.

Verifica-se que 35% dos profissionais da Geração da Tecnologia priorizam o lado pessoal em relação ao profissional, 30% são autoconfiantes e 25% individualistas.

Os profissionais desta geração valorizam o lado pessoal em relação ao profissional, se tiver que optar por trabalhar até tarde, obviamente recebendo hora extra e tomar um chopp com os amigos eles irão escolher a segunda opção, pois de acordo com Grzesiak (2014), tempo livre é tão importante quanto desenvolvimento profissional, e viver a vida plenamente é mais importante do que o sucesso material. As empresas deverão ter cuidado para criar subsídios que respeitem o horário de descanso destes profissionais, bem como apresentar opções de convênios para os horários livres, como por exemplo academias, cinema, alimentação, dentre outros.

A autoconfiança está explícita no trecho de Johansen (2013), os jovens da Geração Y querem prosperidade econômica e se sentir realizados em suas carreiras. Boa parte destes profissionais acredita que irá alcançar o sucesso profissional com facilidade, porém grandes carreiras tendem a ser difíceis, consomem anos de sangue, suor e lágrimas para construir, e mesmo as pessoas mais bem sucedidas raramente vão fazer algo grande e importante nos seus vinte e poucos anos.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

Outro valor evidente observado na Geração Y em 25% das lojas foi o individualismo. Para Grzesiak (2014), o capitalismo investe em indivíduos, encorajando-os a melhorar a si próprios. Tendo crescido depois das transformações políticas que marcaram as duas últimas décadas do século passado, a Geração Y recebeu uma mensagem clara: Você é importante, você é a coisa mais importante e você é o seu melhor investimento.

Cerca de 70% dos profissionais ficam menos de 2 (dois) anos na mesma empresa e somente 30% permanece acima desse tempo. A geração da tecnologia acredita que os resultados deverão ser alcançados em pouco tempo, não considerando as etapas de treinamento e desenvolvimento profissional, conforme foi visto no presente trabalho onde 39% dos gestores afirmaram que uma das restrições apresentadas por estes profissionais seria os resultados a longo prazo, bem como explícito por Grzesiak (2014), elas querem mudar o mundo até o mês que vem, elas pensam que vão atingir os resultados imediatamente (elas são impacientes) e querem que sua enorme vontade seja percebida por outros, esperando receber gratificações imediatas. Desta forma acabam ficando menos tempo em uma organização pois acreditam que outra possa oferecer os resultados esperados mais rapidamente.

O presente estudo teve por objetivo identificar as características da geração da tecnologia que mais impactam no ambiente organizacional das lojas atuantes no ramo de vestuário, levando em consideração a visão dos gestores e proprietários das lojas, quanto ao comportamento de seus colaboradores abaixo dos 25 anos de idade.

As características citadas pelos autores no referencial teórico estão de acordo com as apresentadas pelos jovens profissionais no cotidiano das lojas, verificando que a facilidade de acesso e utilização de tecnologias; priorização do lado pessoal em relação ao profissional; capacidade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo; bem como ansiedade para o alcance de objetivos financeiros e de reconhecimento profissional são as características que mais se destacam.

Os gestores de recursos humanos deram algumas dicas para estes profissionais que estão entrando no mercado de trabalho, segue as mais indicadas:

- Ter menos ansiedade e focar no desenvolvimento de suas competências específicas, saber ouvir, trabalhar em equipe e cooperar mais com colegas e lideranças.
- Dedicação, busca de conhecimento e permanência no emprego.
- Usufruir todos os momentos que as empresas oferecem de ensinamentos, orientações para crescimento, desafiar e ouvir mais. Trabalhar em si o autoconhecimento, o respeito, a disciplina, determinar objetivos para sua vida e desenvolver relações interpessoais.
- Comprometimento, responsabilidade, abraçar a causa, dar tempo para o crescimento e buscar a capacitação.
- É importante e necessário criar mecanismos para o aperfeiçoamento e inserção dessa geração no mercado de trabalho e consequentemente eles possam visualizar crescimento profissional, financeiro e pessoal.
- Atender bem, manter contato e captar novos clientes.
- Ter mais comprometimento, usar a tecnologia de forma que não atrapalhe seu rendimento.

Após a aplicação do questionário verificou-se que os gestores estão focados em satisfazer as necessidades de seus colaboradores, onde empresa e estes cresçam em conjunto. Para tal costumam estimular constantemente seus colaboradores, através de retorno as ações realizadas no dia a dia,

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

bonificações ou programas de comissões, elogios, dentre outros; oferecer um bom ambiente de trabalho, já que se viu que esta geração valoriza um local “descolado”, com música ambiente e colegas receptivos; oferecer possibilidades de crescimento, através de programas de trainee, promoção de cargos e realização de treinamentos para desenvolvimento.

Um melhor entendimento do comportamento organizacional auxilia em melhores resultados empresariais. Desta forma pode-se dizer que os indivíduos atuantes em uma empresa possuem necessidades, comportamentos e valores que são divergentes e semelhantes a grupos de relacionamento nela criados, estes que poderão entrar em harmonia ou conflito dependendo da gestão de pessoas. Espera-se que esta pesquisa possa contribuir com o dia a dia dos gestores, onde conhecendo o comportamento da Geração da Tecnologia, bem como das demais gerações atuantes no mercado de trabalho se possa recrutar, desenvolver e reter os profissionais da melhor forma possível.

PALAVRAS CHAVE: Comportamento Organizacional. Características das Gerações. Características da Geração da Tecnologia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

DIEDRICH, Maria Marlei. Bê-a-bá da metodologia de trabalhos acadêmicos e científicos: uma orientação prática a alunos de graduação e pós graduação. Passo Fundo: IMED, 2007.

GRZESIAK, Mateusz. 10 Coisas que você precisa saber sobre a Geração Y. Administradores. 26 de Junho. 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/10-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-a-geracao-y/78388/>>. Acesso em: 26 out. 2014.

JOHANSEN, IGOR. Porque os jovens da geração Y, estão infelizes. Disponível em <<http://demografiaunicamp.wordpress.com/2013/10/30/porque-os-jovens-profissionais-da-geracao-y-estao-infelizes/>> Acesso em: 12 out. 2014.

OLIVEIRA, FACHINI, MACHADO. Everaldo, Gilson, Denise. Análise da produção científica sobre Comportamento, Clima e Cultura Organizacional. Disponível em <http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/an_resumo.asp?pagina=2> Acesso em: 26 nov. 2013.

SANTOS, FERREIRA, C. et Al. O Processo evolutivo entre as Gerações X, Y e Baby Boomers. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/14semead/resultado/trabalhosPDF/221.pdf>> Acesso em: 26 nov. 2013.