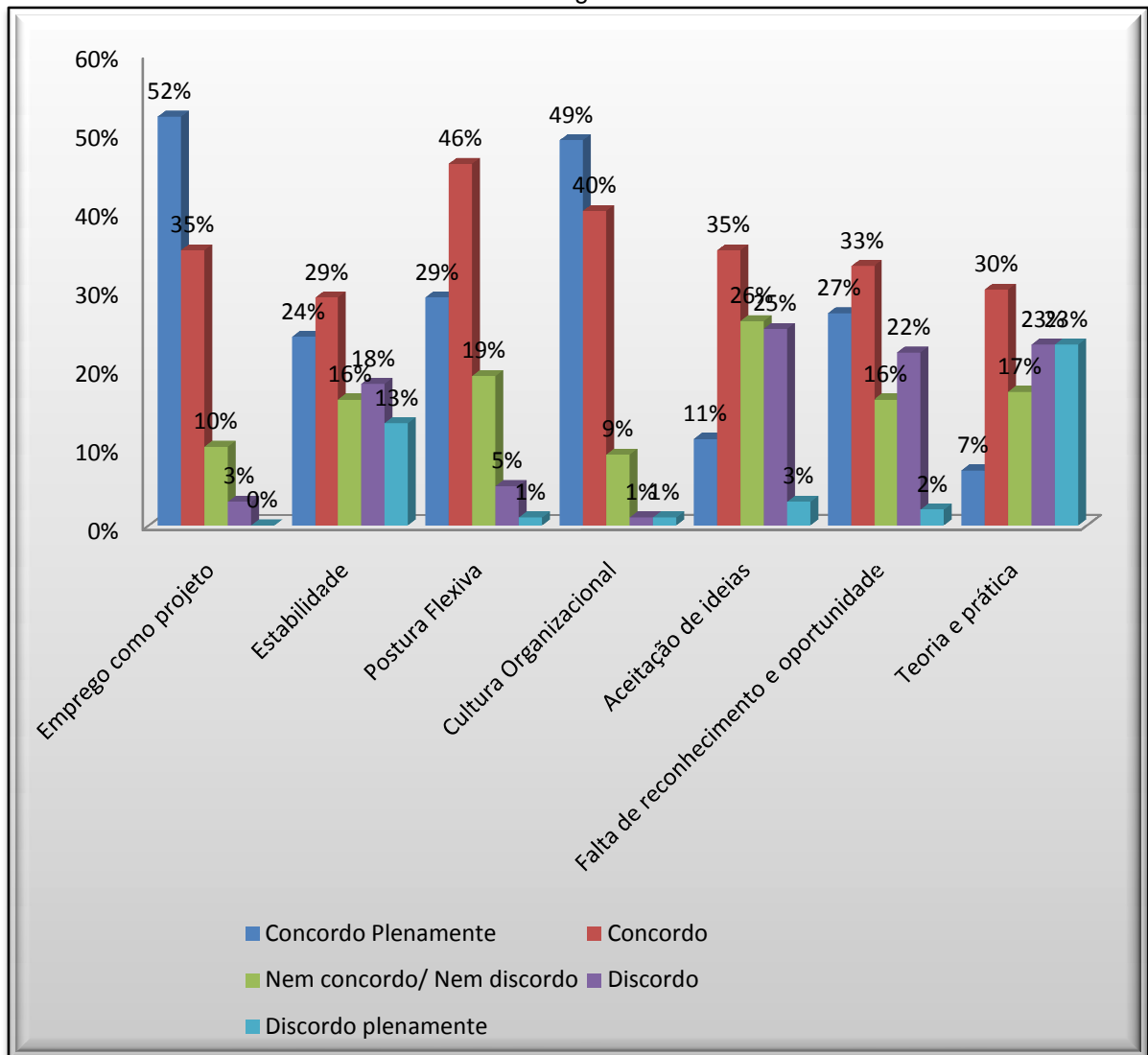


funcionários de outras gerações é de grande importância. No gráfico 5, 37% dos entrevistados concordaram que a resistência à mudança é a característica mais relevante, em contrapartida 25% concordaram que não há dificuldades com pessoas mais antigas, 17% concordaram que há retenção de conhecimento, arrogância 13% e a falta de comprometimento 8%. Oliveira (2012) colabora com o estudo quando diz que para as gerações veteranas (X e *baby boomers*), é um desafio enorme acreditar no potencial de “voo” dos mais jovens.

Gráfico 6 – Fatores influenciadores no desempenho do jovem Y e os desafios encontrados no ambiente de trabalho segundo os entrevistados.



Dados da pesquisa (2013)

Uma percentagem considerável de 52% dos entrevistados concordaram plenamente que a carreira profissional é projeto de vida e não mais como um

emprego estático, 35% concordaram, 10% dos entrevistados não declararam uma opinião a respeito, e, apenas 3% discordaram.

Há uma grande divisão no que tange a estabilidade, para uns (53%) deixou de ser um fator importante na hora de escolher emprego. Outros (31%) a estabilidade é um fator importante, o concurso público pode ser considerado um fator que explique esse percentual.

Os entrevistados (46%) concordaram que os jovens têm uma postura mais flexiva e são mais abertos à mudança se comparados aos profissionais de mais idade, e (49%) concordaram plenamente que a cultura organizacional é um fator marcante na empresa capaz de influenciar na resistência à mudança.

Em relação aos desafios encontrados no ambiente organizacional houve uma divergência de opinião, 11% dos entrevistados concordaram plenamente que há uma não aceitação a suas ideias por parte dos funcionários mais antigos (idade) 35% concordaram, 25%, não tiveram uma opinião a respeito, 25% discordaram, e, apenas 3% discordaram plenamente.

A falta de reconhecimento e oportunidade, principalmente para cargos de confiança devido a sua pouca idade, para os entrevistados, pode ser considerado um desafio, 27% concordaram plenamente, e 33% concordaram, o que soma 60% das opiniões positivas.

Há uma divisão de opiniões no que tange a teoria e prática, 7% concordaram plenamente que os anos de estudos não são condizentes com a prática, 30% concordaram, por outro lado, 23% discordaram, e, 23% discordaram plenamente, 17% dos entrevistados não opinaram a respeito do assunto.

Em todos os tópicos pode ser verificados a busca de espaço dos jovens dentro das organizações, além, da realização pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos impactos causados pela globalização, as empresas precisam se adequar a mudanças, o capital intelectual pode encaminhá-las para o sucesso ou prejuízo. Para tanto, há uma necessidade de colaboradores capacitados e dispostos a crescer junto com a empresa. Esta, por sua vez, precisa se adequar a nova mescla de profissionais que está entrando no mercado.

O objetivo do artigo foi analisar os desafios que a Geração Y encontra no meio organizacional, ressaltando os fatores impactantes no comportamento organizacional.

A limitação para realização deste estudo foi encontrar estudos relacionados que abordassem o tema Geração Y.

Conclui-se que a geração estudada possui características fortes que podem ajudar no crescimento da empresa: inovação, domínio sobre tecnologia, práticas de sustentabilidade, rápida adaptação à mudança, gosto por metas e desafios. Já os pontos fracos como: Impaciência, dificuldades com feedback negativos, baixo comprometimento, entre outros, podem dificultar no relacionamento com esses profissionais perante a empresa.

A Geração Y se sente confortável com as mudanças, busca desenvolver suas competências, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, fazendo com que ela seja diferente das demais, causando desconforto nas gerações que a antecedem, e, sofrem desconfortos advindos dessas gerações.

Um comentário de Sofia Esteves (2010) contribui com a conclusão desse estudo quando ela diz que: “o que todos enxergam apenas como rebeldia na realidade é uma grande oportunidade de revermos processos, valores, cultura, para nos adaptarmos à nova realidade mundial. A Geração Y tem muito a aprender, mas também muito a ensinar”.

Com visões e valores diferentes entre as gerações, sempre haverá conflitos, cabe aos gestores administrar as possíveis diferenças, respeitando e aproveitando os pontos fortes de cada geração.

REFERÊNCIAS

ROBBINS, Stephen Paul, 1943 – **Administração: mudanças e perspectivas** – São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer** – São Paulo: Integra Editora, 2011.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SANTOS, A.L. **A geração Y nas gerações complexas: Um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas.** 2011. 154f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo. 2011.

LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia.** 4. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SILVA, A. O. P. et AL. **A geração Y e os desafios enfrentados pela gestão de recursos humanos no mercado de trabalho atual.** s.d.e.s.l.

TAPSCOTT, Don. **Geração digital: a crescente e irreversível ascensão da geração net.** Tradução Ruth Gabriela Bahr. Revisão teórica Luiz Ricardo Figueiredo. São Paulo: Makron Books, 1999.

FERNANDES, I. O. et. al. **Cultura Organizacional: A influência da cultura nas Organizações.** Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 01, n. 1, Jan./Jul. 2010.

SALES, J. D. A. et. al. **Os fatores de resistência a mudança organizacional e suas possíveis resultantes positivas: um estudo de caso na Indústria Calçados Bibi do Município de Cruz das Almas – BA.** s.d; s.l.

SANTOS, C. F. et al. **O processo evolutivo entre as gerações x, y e baby-boomers.** XIV Seme AD, outubro 2011, s.l.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11^a. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MELISSA, M. **Como a geração Y está transformando o mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.ideiademarketing.com.br/2012/03/29/como-a-geracao-y-esta-transformando-o-mercado-de-trabalho> Acesso: 11 out. 2013.

MARTINS, R. **Geração Y valoriza mais ambiente de trabalho agradável do que salário.**

Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/noticias/interesse-dos-profissionais-geracao-y.shtm> Acesso: 01 dez 2013.