



**IX Congresso de Pesquisa e Extensão da FSG
& VII Salão de Extensão**

<http://ojs.fsg.br/index.php/pesquisaextensao>

ISSN 2318-8014



AS DIFERENTES GERAÇÕES E O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Heloísa Mezalira de Carli^a, Paola Amaro de Carvalho^a, Rafaela Della Giustina^a, Stefanie Neitzke Kuhn^a, Ana Cláudia Baratieri Zampieri^{a*}

a) Psicologia. FSG Centro Universitário

***Orientador (autor correspondente):**

*Cicrano de Tal, endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366.
Caxias do Sul – RS. CEP: 95020-472.
E-mail: ana.zampieri@fsg.edu.br

Palavras-chave:

Conflito; Conflito de Gerações; Ambiente de Trabalho

INTRODUÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: As gerações são compreendidas como um grupo que compartilha algumas características. Dentre estas características encontram-se o ano de nascimento, acontecimentos históricos, crenças, valores, prioridades e a maneira que se relacionam (LDEIRA, COSTA & COSTA, 2013; COMAZZETTO, PERRONE, VASCONCELOS & GONÇALVES, 2016). Atualmente no ambiente organizacional são encontradas as gerações baby boomers, que se caracteriza por aqueles nascidos até 1965, vivendo em um período de recuperação pós guerra. Esta geração coloca o trabalho em frente a tudo, são conhecidos como aqueles que vestem a camisa da empresa, tendo como principal ideia reconstruir o mundo. Já a geração X compreende aqueles nascidos até 1977, esta geração viveu em meio a um período de grandes mudanças sociais, caracterizando-se por ser uma geração individualista, mas com grande desempenho e definição de objetivos próprios. E por fim a geração Y, caracterizada por aqueles nascidos a partir de 1980. Esta geração caracteriza-se por viver um mundo altamente globalizado e tecnológico. Assim como a geração anterior são individualistas e colocam o seu interesse pessoal e seu crescimento acima do coletivo (LADEIRA ET AL., 2013; COMEZZATTO ET AL., 2016; DOS SANTOS, DIAS CIPULLA, CAESTRO & BEGHINI DE BARROS AUGUSTO, 2014). **MATERIAL E MÉTODOS:** O presente trabalho objetiva discutir sobre o conflito entre gerações dentro do contexto organizacional. A partir de uma breve revisão da literatura de artigos encontrados no Google Acadêmico e Scielo. Para Koller, de Paula Couto e Hohendorff (2014), a revisão bibliográfica da literatura é um estudo crítico a partir de materiais que já foram publicados, onde o autor define e

esclarece um problema previamente definido. Ainda segundo os autores, a revisão da literatura identifica relações, contradições, lacunas e inconsistências na literatura, trazendo desta forma sugestões para a resolução dos problemas apresentados. **RESULTADOS E DISCUSSÕES:** A gestão de conflitos vêm sendo estudada desde a Escola Tradicional, nas décadas de 1920 e 1940, onde classificavam conflito como algo negativo, prejudicial e que podia ser evitado. Já nas décadas de 1940 à 1970, o conflito foi percebido como algo normal e fundamental (MOTTA, 2000). Logo após, segundo a Abordagem Interacionista, a ausência de conflitos conduziria a empresa a inércia; contudo, conflitos em demasia devem ser evitados para impedir o caos. Fagundes (2011) desenvolveu estudos e pesquisas sobre as gerações, a fim de compreender os relacionamentos, os possíveis conflitos e particularidades de cada um. Sendo assim, seria possível ter maiores informações, possibilitando a resolução dos conflitos no ambiente organizacional. Ao pensarmos em diferentes gerações em um ambiente organizacional é necessário lembrar que a motivação e satisfação no exercício da atividade laboral possuem objetivos diferentes. Em um estudo, Cappi e Araújo (2015) dimensionam os índices de satisfação de funcionários da geração X e Y, tendo como resultado que indivíduos da geração X a satisfação com o trabalho mostrou-se mais forte que o comprometimento organizacional, referindo-se a saída do emprego. A respeito da geração Y, o comprometimento organizacional mostrou-se mais forte da intenção do que a intenção de sair do emprego (CAPPI & ARAUJO, 2015). A combinação das gerações em uma organização pode dificultar a motivação e a produtividade, porém essa mistura pode ser satisfatória se somados os conhecimentos, o que possibilita a criação de um ambiente de trabalho que propicia um aumento da produtividade (KUSTER, 2012 APUD BRITTES ET., 2012). **CONCLUSÃO:** O papel dos gestores e líderes de equipe diante de uma equipe multigeracional deveria ser voltado a mediar e reconhecer as potencialidades e qualidades individuais do sujeito, independentemente da idade, a fim de atribuir funções e promover indivíduos por sua capacidade (MELO ET AL., 2012). As lideranças das organizações precisam encontrar caminhos eficientes para administrar novos talentos, apesar dos conflitos existentes entre as gerações, afinal as gerações Y e Z serão as que darão continuidade às organizações (SANTOS, 2012). Antunes (2017), afirma que é necessário que as empresas se preocupem em reconhecer as causas dos conflitos de geração para desenvolver estratégias de gestão, possibilitando um ambiente organizacional com clima que contribua para relacionamentos saudáveis e bons resultados à organização

REFERÊNCIAS

BRITTES, A. D. S.; et al. **Conflitos de Gerações**. Anais da Mostra Científica do Cesusa, Faculdade Inedi, Cachoeirinha, 2012

CAPPI, M. N.; ARAUJO, B. F. B. **Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Intenção de Sair: um estudo entre as gerações X e Y**. 2015. *Rev. eletrôn. adm.* 82(3), 576-600. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0782014.54843>

COMAZZETTO, L. R.; PERRONE, C. M.; VASCONCELOS, S. J. L., & GONÇALVES. **A Geração Y no mercado de trabalho: um Estudo comparativo entre Gerações**; 2016. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1), 145-157. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001352014>

DOS SANTOS, I. C.; DIAS CIPULLA, J.; CESTARO, H. J.; BEGHINI DE BARROS AUGUSTO, R. **Percepções sobre conflitos entre gerações no ambiente de trabalho: uma breve análise sobre os baby bomers e as gerações subsequentes**. 2014 *Revista Científica Hermes*, 11, 22-46. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477647158002>

FAGUNDES, M. M. **Competência Informacional e Geração Z. Trabalho de Conclusão de Curso de Biblioteconomia**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2011 105 p. Recuperado de: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/37536>

KOLLER, S.H, DE PAULA COUTO, M.C & HOHENDORFF, J. V. **Manual de Produção Científic** (pp.39-40). Porto Alegre, Brasil: Penso, 2014. 191pp.

LADEIRA, L. B., COSTA, D. V. F., & COSTA, M. P. do C. **O Conflito de Gerações e o Impacto Mercado de Trabalho**. *IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. 2013 5-23. Recuperado de: https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/IX-CNEG-2013/T13_0574_3783.pdf

MELO, F. A. O., SANTOS, A. R., HAYASHIDA, M. C. B. P., MACHADO, T. F., **A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder**. *IX SEGeT Simpósio de Excelência em Gestão de Tecnologia*. 2012 Tema: Gestão, Inovação e Tecnologia para a sustentabilidade. Recuperado de: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/25416357.pdf>

MOTTA, P. R. (2000) *Transformação Organizacional: a teoria e a prática de inovar*. Rio de Janeiro, Brasil: 2000 Qualitymark Ed.