

APRENDIZAGEM E GERAÇÃO X e Y: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Fernanda Rocha Bortoluzzi ¹

Greice Daniela Back ²

Pelayo Munhoz Olea ³

RESUMO

O objetivo deste trabalho é aprofundar a discussão sobre como as gerações X e Y aprendem no contexto organizacional, tendo em vista o cenário competitivo e a necessidade de desenvolvimento gerencial. Para isso utilizou-se a metodologia de uma revisão sistemática da literatura. Como base de dados para a pesquisa foram utilizadas os meta buscadores: web of science e scopus. Entre os resultados obtidos, dezoito estudos são referentes à temática pesquisada. Para a análise dos resultados os artigos foram categorizados em: *e-learning*, aprendizagem organizacional, estilos de aprendizagem e aprendizagem social.

Palavras-chave: Aprendizagem. Gerações x e y. Organizações.

¹ Universidade de Caxias do Sul, e-mail: nandabortoluzzi@gmail.com

² Universidade de Caxias do Sul, e-mail: greiceback@yahoo.com.br

³ Universidade de Caxias do Sul, e-mail: pelayo.olea@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Cada geração difere da outra em termos de crenças, valores e prioridades, que são consequências diretas da época em que foram criadas. As análises identificam a presença de quatro gerações atuando em um mesmo ambiente de trabalho. A geração *Baby Boomers* surgida no pós-guerra, a geração X que abrange os nascidos entre 1962 e 1977 e a geração Y que representa os nascidos a partir de 1978. A presença das diferentes gerações no mesmo ambiente organizacional, por um lado, carrega a positividade em função da diversidade, da integração e vivência de diversas perspectivas, mas por outro também pode ser criadora de desequilíbrios e conflitos, dado que cada geração estabelece um tipo de relação com o seu contexto (ZEMKE, 2008).

Um dos maiores desafios dos contextos atualmente está em alinhar as diferenças entre as gerações de profissionais, para que todos estejam engajados no mesmo propósito. O único meio de nossa sociedade manter sua vitalidade no ambiente turbulento em que vivemos, é através de um constante e renovado processo de aprendizagem (CARVALHO, 1999).

Desta forma, percebe-se a importância de acadêmicos e pesquisadores estarem voltados para a construção de teorias, apoiando-se em investigações empíricas, privilegiando o rigor metodológico de forma a descrever como se dá a aprendizagem nos contextos e quais fatores estão associados a este processo. Este estudo justifica-se pela importância de uma integração entre as gerações, contribuindo para a diminuição de conflitos e desequilíbrios no contexto organizacional, visto que uma organização precisa aprender para desenvolver-se este estudo é uma revisão sistemática e tem como objetivo verificar como ocorre a aprendizagem nas gerações x e y.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AS GERAÇÕES

As empresas atualmente vêm enfrentando o grande desafio de saber administrar os grupos heterogêneos formados pelas diferentes características de cada indivíduo. Um dos fatores que determina os comportamentos específicos é a faixa etária. Existe ampla literatura que indica as diferenças de perfis em relação aos valores pessoais e profissionais para cada geração (VELOSO et al, 2008). De acordo com os conceitos sobre gerações, os indivíduos que nasceram em um mesmo período, vivenciam experiências similares que poderiam provocar um pensamento semelhante em relação a seus valores, crenças e motivações pessoais em relação às empresas na qual pertencem; seus objetivos em relação a sua carreira e o comportamento no trabalho (SMOLA; SUTTON, 2002).

O conceito de gerações abrange o conjunto de indivíduos nascidos em uma mesma época, influenciados por um contexto histórico e seus comportamentos que causam impacto direto na evolução da sociedade. Segundo Forquin (2003), o termo geração é utilizado no sentido de agrupar classe ou categoria de idades, são pessoas que viveram situações semelhantes culturalmente, ou fazem parte de um mesmo. O autor enfatiza que o conceito de geração envolve além de pessoas da mesma faixa etária, também indivíduos, modelados por algum tipo de influência: educativa, política, cultural ou impressionada pelos mesmos eventos. São pessoas que compartilham os mesmos valores e conhecimentos. Zemke (2008) reforça tais aspectos quando aborda que as gerações são diferentes em termos de crenças, valores e prioridades.

Cavazotte (2010) defende que não existe datas idênticas para delimitar as gerações. De maneira geral, são indicados como *Baby Boomers* (ou *Boomers*) os

nascidos entre a década de 1940 e o início da década de 1960, como Geração X, os nascidos entre meados da década de 1960 e o final da década de 1970 e a chamada "geração milênio" ou "geração Y", aqueles nascidos a partir de 1980.

2.2 GERAÇÃO X

Com o ingresso da Geração X no mercado de trabalho, os relacionamentos modificaram-se, tornando mais informais, com funcionários mais dinâmicos. Buscam equilíbrio entre vida profissional e afetiva. Acreditam que não devem doar-se à empresa exageradamente, pois entendem que devem permanecer na organização enquanto estiver um ambiente agradável. São leais consigo mesmo e com os colegas, não para seus superiores.

Zemke (2008) enfatiza que esta geração necessita de informações e flexibilidade e repudiam supervisão rigorosa. Confiam menos nos outros, em relação a seus antecessores, os *Boomers*. O foco mudou em relação à geração anterior, nesta, a família ocupa papel fundamental para estes profissionais, se tornando elemento que ajudará a preparar o caminho a ser seguido pela geração Y.

Os integrantes caracterizados neste grupo são mais interessados em ganhos de oportunidade, podem ser mais cínicos e individualistas, menos leais às organizações, mais afeitos às mudanças e mais inclinados a deixar uma empresa em troca de desafios e melhores recompensas. São menos suscetíveis à autoridade formal, embora mais dependentes de *feedbacks* e mais preocupados com seus objetivos pessoais e com o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional (BATISTA, 2010).

2.3 GERAÇÃO Y

A geração Y, também chamada de geração da internet, nasceu de famílias estruturadas em um modelo mais flexível, com pais e mães, na sua maioria, que trabalham ou são separados, podendo ter na sua formação influências múltiplas de tios, avós e até mesmo um vizinho. Apesar de estes jovens terem a figura materna menos presente, nenhuma geração anterior recebeu tantos cuidados, estímulos e informações que reflete em maior qualificação profissional (BENSON, 2000). O incentivo dos pais para estas crianças realizarem diversos cursos na infância e na adolescência e o acesso fácil a diversas tecnologias influenciaram a característica da geração Y de fazer várias atividades simultaneamente (SANTOS, 2011).

Nascidos a partir de 1978, conforme Zemke (2008), são jovens que apresentam vontade de aprender, valorizam trabalhos em grupos, têm resistência de adaptação a situações de hierarquias. São individualistas em alcançar seus objetivos e têm pressa para ascensão profissional. Em algumas organizações a geração Y, já ocupa cargos estratégicos. A geração Y é aquela que não se prende à empresa em que está trabalhando, pois quando não recebe o retorno rápido de suas expectativas, buscam outros ambientes de trabalho, aumentando a rotatividade destes profissionais (BATISTA, 2010).

Esta geração traz para o ambiente de trabalho uma nova cultura, uma nova dinâmica de padrões comportamentais. Estão conectados ao mundo virtual, por dominarem as ferramentas de tecnologia desde crianças. Facilitando o contato com as informações e as mudanças sócias econômicas (ALSOP, 2008). Os profissionais deste grupo representam o segmento mais jovem atuando no mercado de trabalho nos dias atuais. O marco que caracteriza este grupo foi o desenvolvimento da tecnologia da informação, em particular a expansão na internet, dos sites de relacionamento e os jogos virtuais. (BATISTA 2010; SANTOS, 2011). São também descritos como indivíduos de

uma geração mais ativa socialmente do que a anterior, com preferência por atuar em empresas que sejam referência em termos de ética e responsabilidade social.

2.4 APRENDIZAGEM

Aprendizagem é um processo de mudança, resultante da prática ou experiência anterior, que pode vir, ou não, a manifestar-se em uma mudança perceptível de comportamento. (Fleury e Fleury, 1997). Segundo estes autores a aprendizagem divide-se em duas vertentes: o behaviorista com foco principal é o comportamento, pois este é mensurável, partindo do princípio que a análise do comportamento implica o estudo das relações entre eventos estimuladores, respostas, consequências. Planejar o processo de aprendizagem implica definir todo o processo, em termos passíveis de observação, mensuração e réplica científica. A segunda vertente é o cognitivo que pretende ser um modelo mais abrangente do que o behaviorista, explicando melhor os fenômenos mais complexos, como a aprendizagem de conceitos e soluções de problemas. Procurando utilizar dados objetivos, comportamentos e dados subjetivos. Esta vertente leva em consideração as crenças e percepções dos indivíduos que influenciam seu processo de apreensão da realidade.

As teorias cognitivistas enquadram o fenômeno da aprendizagem como o estudo das formas em que as cognições/ percepções, atitudes e crenças - são modificadas pela experiência e afetam o comportamento. Esta abordagem identifica-se com a teoria da Gestalt, que refere que a aprendizagem ocorre a partir de insights e da compreensão das relações lógicas entre meios e fins e entre causa e efeito. A pessoa, no seu processo de aquisição de conhecimento, não interpreta o que ocorre em função de um simples de um acumular de sensações ou associações individuais, mas sim em função de uma estrutura global organizada. (Aguiar, 1989). Com base nas características das teorias cognitivas do aprendizado, Carvalho (1999) traz características da aprendizagem organizacional

intimamente identificada com a realidade das modificações rápidas e, por vezes, imprevisíveis, do meio onde as organizações atuam. Uma primeira constatação dessa mutação é que as pessoas, assim como as suas criações – tais como as empresas – devem desenvolver a capacidade de se modificarem, adaptando-se e criando alternativas para a solução de problemas com os quais se defrontam a cada dia.

Como um processo contínuo a aprendizagem organizacional e mudança são descritas da seguinte maneira por Fleury: estratégia influi e é influenciada pela aprendizagem, a aprendizagem influi e é influenciada pela competência, a competência influi e é influenciada pelos recursos, o qual influi na estratégia. Fleury apresenta uma gestão do conhecimento, a qual é a responsável pela aprendizagem organizacional. É nesse contexto que se insere a Teoria da Criação do Conhecimento, de Nonaka e Takeuchi (1997, p.6), “examinar [...] os mecanismos e processos pelos quais o conhecimento é criado”, identificando na interação de duas formas de conhecimento (tácito e explícito) e sua ocorrência no nível do sujeito e do grupo a gênese do conhecimento organizacional. Segundo esta teoria, o conhecimento explícito é passível de transmissão sistemática por meio de linguagem formal, sendo relacionado a eventos e objetos, independente de contexto. Por outro lado, o conhecimento tácito é pessoal, estando associado a um contexto específico e difícil de ser formalizado ou comunicado, o qual representa o conhecimento produzido pela experiência de vida, incluindo elementos cognitivos e prático. Para Nonaka e Takeuchi, a criação do conhecimento seria um “processo interminável que se atualiza continuamente”.

3 MÉTODO

A investigação foi delineada como uma revisão sistemática da literatura, pois é uma revisão planejada para responder a uma pergunta específica e que utiliza métodos

explícitos e sistemáticos para identificar, selecionar e avaliar criticamente os estudos, e para coletar e analisar dados desses estudos incluídos na revisão (CASTRO, 2006).

Segundo Rother (2007), a revisão bibliográfica sistemática deve ser efetuada em sete passos. São eles: formulação da pergunta, localização dos estudos, avaliação crítica dos estudos, coleta de dados, análise e apresentação dos dados, interpretação dos dados, e aprimoramento e atualização da revisão. Os trabalhos de revisão bibliográfica sistemática são considerados como originais, pois, além de utilizarem como fonte dados da literatura sobre determinado tema, são elaborados com rigor metodológico.

E, no caso das pesquisas na área das ciências sociais, a importância da utilização da revisão bibliográfica sistemática justifica-se pela necessidade de utilização de métodos que possibilitem trazer à tona as contradições, transformando-as em conhecimento (MENDES; FRACOLLI, 2008).

O método desta pesquisa seguiu os passos descritos por Rother (2007), o problema de pesquisa em questão foi como as gerações x e y aprendem? A estratégia adotada para localização dos estudos considerou apenas *journals* com as seguintes palavras – chaves: *learning and generations x e y*. Como critérios de busca foram utilizados os seguintes meta buscadores: web of science e scopus. A configuração da ferramenta de busca não utilizou critérios para limitação temporal. A busca foi realizada no dia 24/08/2013 às 17 horas. Foram localizados 46 estudos mediante estratégia adotada (WEB OF SCIENCE, SCOPUS, 2013).

Como critérios de inclusão foram considerados os quarenta e seis estudos conforme a estratégia de busca adotada. Como critério de exclusão foram removidos vinte oito estudos entre *Scopus* e *Web of Science* que não abordam o tema tratado pela pesquisa conforme critérios de exclusão Os estudos foram avaliados pelo critério temática abordada por meio de seus resumos, títulos, autores e ano de publicação e categorizados conforme apresentação dos resultados.

4 RESULTADOS

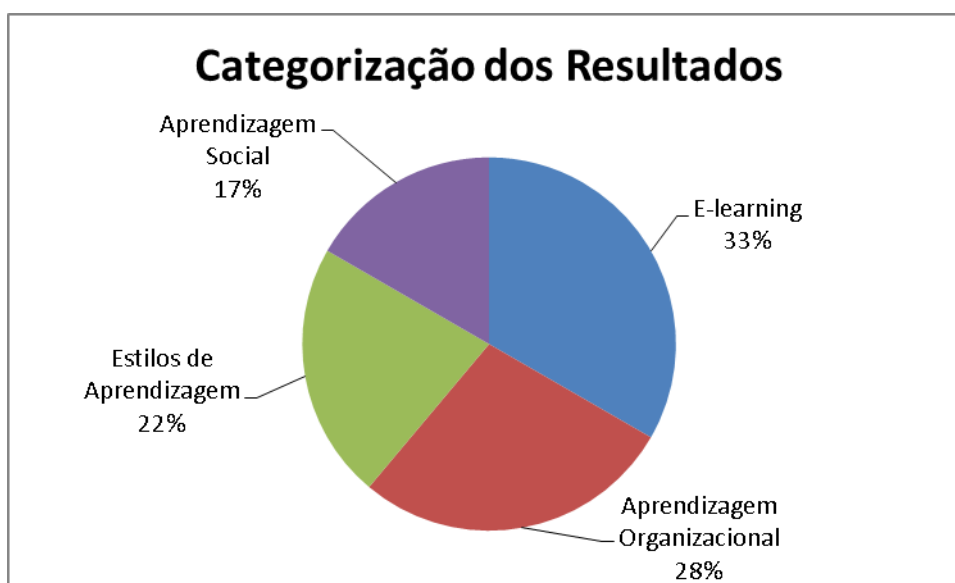
Figura 1 - Localização e frequência de estudos recuperados

FREQUÊNCIA TOTAL DE FONTES RECUPERADAS MEDIANTE CADA ESTRATÉGIA		
Base de Dados	Estratégia – todos os índices	N. Fontes Recuperadas
SCOPUS	<i>Learning and generations x, y</i>	14
WEB OF SCIENCE	<i>Learning and generations x, y</i>	32

Fonte: Autores baseada nos resultados

Entre os resultados obtidos, dezoito estudos são referentes à temática pesquisada. Estes estudos foram categorizados para uma melhor discussão e análise dos resultados em quatro categorias, são elas: e-learning, aprendizagem organizacional, estilos de aprendizagem e aprendizagem social.

Figura 2 - Categorização dos Resultados



Fonte: Autores

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 E-LEARNING

Alguns autores sugerem que a origem do termo *e-learning* tenha surgido durante a década de 1980, na mesma época que outros quadros apresentam métodos similares de aprendizagem *on-line*. O *e-learning* é definido como estritamente acessível usando ferramentas tecnológicas que são baseadas, distribuídas, capacitadas pela *web*. A crença de que o *e-learning* não só aborda conteúdos e métodos de ensino entregues via *CD-ROM*, ou Via *Internet* ou *Intranet*, mas também inclui áudio e vídeo, transmissão via satélite e TV interativa (NICHOLS, 2003).

As características tecnológicas parecem estar incluídas na definição do termo, percebe-se que a tecnologia a ser utilizada não foi suficiente para descrevê-lo. O modelo teórico construtivista para definição do termo, afirma que o *e-learning* não é apenas processual, mas também mostra alguma transformação da experiência de um indivíduo em conhecimento do indivíduo através do processo de construção do conhecimento. (TAVANGARIAN ET AL,2004). Segundo Triaca et al. (2004), é necessário um certo nível de interatividade para ser incluído e fazer a definição verdadeiramente aplicável ao descrever a experiência de aprendizagem. De acordo com o autor *e-learning* é um tipo de aprendizagem *online*.

Este tipo de aprendizagem proporciona ao aluno mais autonomia para proceder ao seu próprio ritmo, enquanto o progresso é monitorado para avaliar a sua realização. Quando o termo auto-dirigida é utilizado, é muitas vezes em referência a todos os tipos de ensino à distância. É um tipo de aprendizagem que o aluno é controlado, onde o aluno é mais responsável pela sua própria aprendizagem e monitora e gerencia os aspectos cognitivos e contextuais da sua aprendizagem. Auto-dirigida também pode ser entendida como a aprendizagem independente, que não tem nenhum colega interagindo com ele (RHODE,2009).

Geração Y, geração por quê? Esta geração têm visto a violência na escola, atos de terrorismo, e o fenômeno dos *reality shows*. Eles representam três vezes a população da Geração X e quase tantos como os *baby boomers*. Eles são compradores sofisticados, foram desmamados em computadores, e são a coisa mais importante para atingir *e-learning*, pois, *e-learning*, nos dá o porquê e o para quê da primeira geração a ser influenciada do início ao fim por computadores e pela Internet. Outra característica é a ingenuidade da geração Y e como as faculdades e escolas secundárias estão promovendo o uso de tecnologias on-line e móveis (ALLERTON, 2001).

O curso de Farmácia Geriátrica tem sido um componente do currículo eletivo em *Mercer School of Southern University Pharmacy*, por mais de 20 anos. O curso evoluiu de uma conferência tradicional para uma avaliação por meio de apresentações

Revista Inteligência Competitiva

ISSN: 2236-210X

Fernanda Rocha Bortoluzzi, Greice Daniela Back, Pelayo Munhoz Olea

multimídias. Como objetivo de ensinar geriatria a geração y as atividades de aprendizagem tornaram-se trabalhos baseados na web, avaliação de estudos de caso descritos. O conteúdo do curso também evoluiu principalmente temas clínicos em geriatria para incluir as questões sociais e emocionais do envelhecimento, e as áreas e questões de prática da farmácia para pacientes geriátricos (MILLER, 2004).

Os currículos têxteis nas escolas do Reino Unido começaram sua metamorfose com a introdução do Nacional Curriculum em 1990, começou sua mudança de ser parte integrante dos currículos das economias domésticas, a ser um novo tema de especialização em design e tecnologia da área temática. Esta iniciativa liderada pelo Governo do Reino Unido daria há professores e alunos o acesso a software padrão da indústria, com o apoio via recursos de treinamento e baseado na web, que poderiam ser utilizados para apoiar o ensino e a aprendizagem, bem como estudos dos alunos. Um dos principais objetivos do programa que está sendo para se envolver professores com as práticas industriais, e para os alunos terem acesso ao mundo do trabalho têxtil. Este artigo argumenta que essa aquisição de novas competências na utilização e aplicação de Tecnologias de Informação e Comunicação para a prática de sala de aula, levou aos professores que utilizam habilidades pedagógicas e de design criativo a integrar novas tecnologias para a próxima geração de designers. Têxtil ter um único lugar no projeto e currículo de tecnologia, uma vez que atravessa as áreas interdisciplinares da prática industrial, design, criatividade e arte. Qual será o impacto para o ensino superior, em termos de ensino e aprendizagem, e qual será o impacto sobre o ensino de têxteis e moda para o futuro; Ao negociar uma transição digital e o futuro da educação para a geração Y e a geração Z (SINCLAIR, 2008).

Os professores universitários preparam-se para ensinar a geração Y, para isso existe uma grande necessidade de adquirir ferramentas eficazes na concepção de ensino para atender há está geração diferente. A maioria dos professores cresceu na geração Baby Boomers ou na cultura da geração X, desta forma, torna-se cada vez mais necessário compreender as habilidades desta geração. *The Virtual Reality for Kids*

interested in Design Studies (VR-Kids) é um estudo exploratório que visa compreender as habilidades de design da Geração Y dentro de um ambiente digital, usando a Interface do Second Life e os múltiplos de inteligência. O projeto descreve a concepção, aplicação e avaliação de habilidades de design dentro desta interface (D'SOUZA. Et al, 2011).

Tecnologias de treinamentos e grupos etários de gerações, mudanças ao longo de uma década, inúmeros problemas, tanto em treinamentos e tecnologias que precisam ser tratados para atender as demandas dessa evolução. O objetivo desta pesquisa foi analisar as diferenças entre os grupos etários de gerações em seu grau de satisfação com *e-learning*. O número total de participantes selecionados para este estudo foi composta de 100 equipes de várias instituições de ensino superior que tiveram curso no formato *e-learning* para os seus empregos. Os resultados deste estudo indicaram que a satisfação geral com o *e-learning* é tanto bastante significativo e moderadamente estável e recomenda que a gestão de topo nas instituições de ensino superior, ofereçam sessões de *e-learning* para manter a força de trabalho entre o pessoal da organização que vai mais à frente. Assim, qualquer organização pode usar esta informação para modificar o treinamento para aumentar a satisfação do *e-learner* (AHMAD; TARMUDI, 2012).

Alguns autores têm afirmado que os cirurgiões plásticos que pertencem a geração Y, são tecnologicamente mais capazes e exigentes para o aprendizado eletrônico do que as gerações anteriores, o objetivo deste estudo foi realizar um levantamento entre cirurgiões plásticos sobre a sua experiência e preferências em *e-learning* sobre cirurgias plásticas e determinar se há uma diferença entre diferentes gerações. Os resultados do estudo afirmação de não existem diferenças na experiência de *e-learning* de cirurgiões plásticos por gerações. Além disso, não há evidências de que existem diferenças se deveria haver acesso à aprendizagem e como *e-learning* devem ser fornecidos para as diferentes gerações de cirurgiões plásticos (STEVENS, HAMILTON, 2012).

5.2 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A aprendizagem organizacional, na concepção de Dibella e Nevis (1999, p.7), tem sido um processo fundamental para assegurar a própria existência da organização. Todavia, a aprendizagem organizacional não acontece por si só; na maior parte das vezes, é resultado de um esforço de liberado que consome tempo e recursos. A aprendizagem, segundo estes autores, tem como função principal ajudar as organizações a superarem seus limites e tornarem-se melhores.

Ruas, Antonello e Boff (2005, p.14) afirmam que a aprendizagem organizacional pode ser dividida em dois grupos distintos e discrepantes: o prescritivo, formado pelos consultores que se interessam pela forma como as organizações devem fazer, e o analítico, constituído pelos acadêmicos que se interessam em entender como as organizações aprendem, em vez de como deveriam aprender.

Bell (2013) afirma que para atingir resultados positivos no atendimento dos pacientes, os profissionais de enfermagem devem entender as diferenças de gerações da equipe. Estes profissionais devem buscar construir aprendizagens organizacionais para se adequar a formação de equipes composta por diferentes gerações, e promover a integração entre elas.

Brace J. (2013), mostra a geração Y fornece um contexto para a discussão sobre o marketing social e os modelos que costumam ser usados para as intervenções de mudança de comportamento. Essa geração é o público-alvo importante para os comerciantes. A abordagem do marketing-social é o objetivo do artigo que sugere um modelo complexo e oferece uma tipologia para identificar variações que precisam ser consideradas.

De Guzman Strong, C., Cornelius, L.A., (2012) afirmam que estamos vivendo e trabalhando num momento sem precedentes na medicina Acadêmica. Prepara a proxima

geração de médicos, é um trabalho onde aluno e professor devem trabalhar em conjunto, fazendo com que a diferença de geração entre os dois impulse esse processo de aprendizagem.

Cadmus, E. (2006) fez sua pesquisa em um centro médico, afirma que implantação do planejamento de sucessão exige compromisso, vigilância, e engajamento de todos os membros do Departamento de Enfermagem. Parcerias com recursos humanos e departamento de educação são a chave para o sucesso.

Lander, C.(2006) Investiga alguns dos fatores que empregadores devem implantar para motivar e reter os funcionários jovens inclui incentivando ao estabelecimento de metas, criar oportunidades para o aprendizado e ajudá-los a fazer mudanças de carreira dentro das organizações.

5.3 ESTILOS DE APRENDIZAGEM

Os estilos de aprendizagens adotados pelas gerações X e Y são característicos quanto a sua preferência pela brevidade na aquisição de informações, que inclui também a obtenção prática e concisa de dados, o que pode levar estes alunos, a uma dependência pela utilização de meios eletrônicos, já que estas ferramentas podem facilitar o acesso e aquisição dos dados para determinada pesquisa (COSTELLO; LENHOLT; STRYKER, 2004).

Costello; Lenholt; Stryker (2004), ao alcançarem uma visão geral referente aos estilos de aprendizagens X e Y, demonstram que, suas características evidenciam uma necessidade das bibliotecas adaptarem-se a essas características, criando novas tecnologias para contribuir no processo de aquisição de conhecimento dos acadêmicos,

possuindo como objetivo a redução no tempo gasto com a pesquisa, propriamente dita, aumentando o pensamento crítico e análise de determinados dados.

A partir de então, tendo em vista os diferentes estilos de aprendizagens que permeiam as gerações, pode ser possível que os próprios alunos possuam mais controle de suas aquisições se estes desenvolverem estratégias, como por exemplo, uma leitura ampla e discernida sem que isso seja feito a partir do seguimento de uma única teoria ou fragmento científico (SANDERSON, 2011). E, conforme Costello; Lenholt; Stryker (2004), as preferências de aprendizagens atribuídas às gerações X e Y mantêm a necessidade da utilização dos recursos da internet, porém, aliados a modelos interativos entre biblioteca-acadêmico em prol da redução do tempo ineficaz em pesquisas, conectando-os a recursos específicos e desenvolvendo assim, o pensamento crítico e a capacidade de análise, requisitos que são indispensáveis para garantia do sucesso durante o processo de pesquisa e aprendizagem.

Costello; Lenholt; Stryker (2004), evidenciam que os estudantes universitários da nova geração possuem maneiras particulares de aprendizagem. No entanto, tornou-se imprescindível que bibliotecas em instituições de ensino, no intuito de se adaptar aos diferentes modos de aprender, criem inovações no seu conjunto de ferramentas para facilitar o acesso e aquisição de conhecimento de seus usuários. Uma maneira de permitir que isso ocorra é a utilização de softwares de gerenciamento de cursos, que permitem, entre outras, a superação das barreiras implantadas pela “geração net”. O que facilita e permite que necessidades de estilos de aprendizagens de cada aluno sejam atendidas.

A teoria das gerações X e Y aliada ao conceito de “conta bancária emocional”, emerge a crença de que, compreendê-las auxilia os educadores a superar as diferenças entre as gerações de instrutores, principalmente no que se refere a professores do período “Baby Boom” e estudantes considerados como “Milenares” (CONNOR; TROENDLE, 2008).

Venne; Coleman (2010) mencionam que a geração Y, reconhecida como a geração do milênio, se diferencia principalmente quanto ao seu modo de aprendizagem. Isso está intimamente relacionado ao modo como esta geração irá ensinar e orientar futuros aprendizes. Sendo assim, os autores postulam a notória necessidade que emerge desta situação quanto aos docentes, conselheiros e supervisores de hoje possuírem a aptidão para compreender esta nova forma de aprender da geração Y e, junto a isso, desenvolver novas técnicas de conhecimentos, para que, esses alunos, possam também almejar com sucesso e credibilidade a função de aconselhar.

Os diferentes estilos de aprendizagens perpassam todos os saberes e se correlacionam a inúmeros ambientes. No que se refere à enfermagem, por exemplo, há diferentes gerações trabalhando juntas para atender as demandas de sua função. Veteranos, Baby Boomers, Geração X e Geração Y, mesmo possuindo estilos de aprendizagens caracteristicamente desiguais, tendem a buscar um mesmo objetivo no que se refere à profissão. Pode-se considerar o método de ensino tradicional adotado pelos enfermeiros veteranos, até os métodos mais tecnologicamente avançados, adotados pelos enfermeiros da geração Y. Para que possa haver um melhor aproveitamento dentro da função é fundamental reconhecer as diferentes necessidades e particularidades de cada geração. Seria oportuno, no entanto, trabalhar sob o viés de uma didática adaptada a modalidades alternativas de ensino para poder comportar todas as gerações e permitir o compartilhamento e aquisição de novos saberes e métodos de aprendizagem (GALLO, 2011).

5.4 APRENDIZAGEM SOCIAL

As teorias de aprendizagem social têm a sua origem no comportamentalismo. Albert Bandura (1986) defende a aprendizagem pela observação. Em sua teoria de aprendizagem social Bandura firma que é no contexto das interações sociais que se

aprendem comportamentos que nos permitem viver em sociedade e desenvolver capacidades especificamente humanas (como ler, escrever, falar, etc.). A aprendizagem social desenrola-se ao longo de toda a vida, através do processo de socialização. Significa dizer que um indivíduo desenvolve-se através da observação, identificação e imitação de um modelo, isto é, uma pessoa pode adquirir um comportamento novo observando e imitando outras pessoas.

Schuck (1997, p. 243) afirma que aprender é uma experiência social; o aprendizado ocorre através de interações com outras pessoas e de seu auxílio. Para passar dos objetos e ações ao campo do significado, o aprendiz conversa com outras pessoas para expandir seu campo de entendimento. Durante o diálogo, ideias e experiências são compartilhadas e o aprendiz expõe seus problemas, gera hipóteses, conduz experimentos e reflete sobre os resultados. Wenger (2003) também afirma que o conhecimento é socialmente construído e todo aprendizado ocorre pela participação em processos sociais via relacionamentos diversos.

O estudo trata sobre as atitudes da geração Y, e como demonstram em suas atitudes a propensão para ajudar os outros e as organizações de caridade. A teoria da troca social e teoria da equivalência patrimonial são exploradas na tentativa de esclarecer a ausência de diferenças significativas relacionadas com as variáveis dependentes. Junto a isso o autor propõe vincular esses elementos estruturais de campanhas de marketing de causas relacionadas (HUMAN, D., TERBLANCHE, N.S., 2012).

Explora o conceito de baby boomers como uma geração, que incorpora características das gerações anteriores e gerações posteriores. Neste sentido relaciona importância do papel da biblioteca pública com esta geração (WILLIAMSON et al, 2010).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão buscou verificar nas bases de dados internacionais a temática referente à como as gerações X e Y aprendem. Os resultados encontrados em tal pesquisa foram categorizados, dividindo-se em: *e-learning*, aprendizagem organizacional, estilos de aprendizagem e aprendizagem social.

Com maior frequência foram encontrados materiais referentes ao *e-learning*, com seis artigos dentro desta classificação. Esta categoria trata principalmente da influência das tecnologias no processo de educação. Um dos motivos é fato de que *e-learning* apresenta-se como um tipo de aprendizagem *online*, assim, este pode proporcionar ao aluno uma maior autonomia no que se refere ao seu ritmo de trabalho, pois, esta modalidade trata de averiguar o progresso referente à sua realização. No que diz respeito a este assunto ainda, são abordadas questões alusivas à criação de novas competências na utilização e aplicação de Tecnologias de Informação e Comunicação para a prática de sala de aula e, as interações com estas novas tecnologias.

Na categoria referente à aprendizagem organizacional foram analisados cinco artigos, sendo que três destes trazem em seu conteúdo, assuntos referentes à aprendizagem na área da saúde, levantando questões principalmente sobre o planejamento de sucessão e a importância da aprendizagem para compreender as diferenças entre as gerações. Nesta categoria foram discutidas algumas características sugestivas à aprendizagem organizacional. Uma delas é a realidade das modificações rápidas, justificada pela necessidade de que as pessoas, assim como as suas criações, desenvolvam sua capacidade de se modificarem, para que, desta forma, possam adaptar-se melhor ao meio criando novas opções para soluções de problemas cotidianos.

Com menor frequência foram encontrados artigos relacionados ao estilo de aprendizagem, este com apenas quatro materiais localizados e, aprendizagem social, que contou com a identificação de somente três artigos. Dentro destas temáticas foi possível

verificar a aplicação das mesmas em diversas áreas do conhecimento. Percebe-se, por meio destes artigos, independente da categorização da qual se fala, a importância da aprendizagem como mediadora de conflitos entre as gerações. Outro vies recorrente nos materiais encontrados foi as distintas características atribuídas a cada geração, uma vez que estas estão sendo vistas como uma oportunidade de aprendizagem para o crescimento das organizações.

Neste sentido, os resultados apontam para a possibilidade de um amplo campo de estudos com bases científicas claras e definidas sobre a temática. Este trabalho vem a auxiliar neste sentido, servindo como um mediador ao ponto que deixa aberto o convite para que outros profissionais, de diversas áreas, realizem estudos com vistas a promover o crescimento deste campo. Uma vez que se verificou como imprescindível compreender e correlacionar as peculiaridades referente a cada geração, principalmente dentro do campo profissional, pois, desta maneira, pode-se implementar um processo de aprendizagem renovado que garanta a homogeneidade de objetivos e metas organizacionais.

LEARNING AND GENERATION X AND Y: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE

ABSTRACT

The objective of this work is to deepen the discussion about how X and Y generations learn in organizational context, in view of competitive scenario and the necessity of management development. For this, it was used the methodology from a systematic review of the literature. As database for the research, it was used the meta search engines: web of science and scopus. Among the results obtained, eighteen studies are

related to the researched thematic. For the results analysis the articles were categorized in: e-learning, organizational learning, learning styles and social learning.

Keywords: Learning. X and Y generations. Organizations.

REFERÊNCIAS

AGUIAR M., **Psicologia aplicada à administração**: uma introdução à psicologia organizacional. São Paulo, Atlas, 1989.

AHMAD, Mohd Amin; TARMUDI, Shafiee Md. Generational Differences in Satisfaction with E-Learning among Higher Learning Institution Staff. **3rd International Conference On E-learning (icel 2011)**, Indonesia, v. 67, p. 304-311, 2012.

ALSOP, R. **The Trophy Kids Grow Up**: how the millennial generation is shaking up the workplace. EUA: Jossey-Bass, 2008.

ALLERTON, H. E. Generation why. **Training & Development**, v. 55, p.1-56, nov.. 2001.

BANDURA, A. Social Foundations of thought and action: a social Cognitive Theory. **Englewood Cliffs**, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1986.

BATISTA, F. H. A. **Grupos gerenciais e o comprometimento organizacional**: um estudo em uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul. Dissertação (Mestrado) – PPGA - UCS. Caxias do Sul, 2010.

BELL, J.A., Five generations in the nursing workforce: Implications for nursing professional development. **Journal for Nurses in Professional Development**, Scopus, p. 205-210, 2013.

BENSON, S. D. Generation gap. **American Nurseryman**. n.192, p. 4-10, 2000.

BRACE-GOVAN, J., **More diversity than celebrity**: a typology of role model interaction. **Journal of Social Marketing**, Scopus, pp. 111-126, 2013.

CADMUS, E., **Succession planning**: multilevel organizational strategies for the new workforce. **Journal of Nursing Administration**, Scopus, p. 298-303, 2010.

CASTRO, A. A. **Curso de revisão sistemática e metanálise**. São Paulo: LED-DIS/UNIFESP, 2006.

CONNOR, Joseph P; TROENDLE, Karen. Perspectives on the Dental School Learning Environment: Putting Theory X and Theory Y into Action in Dental Education. **Journal Of Dental Education**, Texas, v. 72, p.1436-1439, dez. 2008.

COSTELLO, B; LENHOLT, R; STRYKER, J. Using blackboard in library instruction: Addressing the learning styles of Generations X and Y. **Journal Of Academic Librarianship**, Deland, v. 30, p.452-460, nov. 2004.

DE GUZMAN STRONG, C., CORNELIUS, L. A. **Preparing the next generation in academic medicine**: Recruiting and retaining the best. **Journal of Investigative Dermatology**,), Scopus, p. 1018-1025, 2012.

DIBELLA, A. J.; NEVIS, E. C. **Como as organizações aprendem**: uma Estratégia Integrada voltada para a construção da Capacidade de aprendizagem. São Paulo: Educator, 1999. p. 228.

D'SOUZA, Newton; YOON, So-yeon; ISLAM, Zahidul. Understanding design skills of the Generation Y: An exploration through the VR-KiDS project. **Design Studies**, Columbia, v. 32, p.180-209, mar. 2011.

FLEURY, A., FLEURY, M. **Aprendizagem e inovação organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.

FORQUIN, J. C. **Relações entre gerações e processos educativos**: transmissões e transformações. Congresso Internacional Co-Educação de Gerações. São Paulo, SESC, outubro de 2003.

GALLO, Ana-maria. Beyond the classroom using technology to meet the educational needs of multigenerational perinatal nurses. **Journal Of Perinatal & Neonatal Nursing**, Califórnia, v. 25, p.195-199, jun. 2011.

HUMAN, D., TERBLANCHE, N.S., Who Receives What? The Influence of the Donation Magnitude and Donation Recipient in Cause-Related Marketing. **Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing**. p. 141-160, 2012.

LANDER, C., Generations X & Y: motivating and engaging young employees **Canadian Consulting Engineer**. Scopus, p. 79-80, 2006.

MENDES, A. L. L.; FRACOLLI, L. A. Revisão sistemática de literatura e metassíntese qualitativa: considerações sobre sua aplicação na pesquisa em enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 771-779, out./dez. 2008.

MILLER, S W. Teaching geriatrics to generation Y. **American Journal Of Pharmaceutical Education**, v. 68, n. 67, p.1-9, 2004.

Revista Inteligência Competitiva

ISSN: 2236-210X

Fernanda Rocha Bortoluzzi, Greice Daniela Back, Pelayo Munhoz Olea

NICHOLS, M. A theory of eLearning. **Educational Technology & Society**, 6, 2, 1–10, 2003.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H., **Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

RHODE, J. F. Interaction equivalency in self-paced online learning environments: An exploration of learner preferences. **The International Review of Research in Open and Distance Learning**, 10, 1, 2009.

ROTHER, E. T. Revisão sistemática x revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. v-vi, jun. 2007.

RUAS, R. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, R.; ANTONELLO, C.S.; BOFF, L.H. (orgs). **Os novos horizontes da gestão: Aprendizagem Organizacional e Competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SANDERSON, H. Using Learning Styles in Information Literacy: Critical Considerations for Librarians. **The Journal of Academic Librarianship**, v 37, n 5, 2011

SANTOS, A. L. **A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre as gestões dos jovens nas empresas**. São Paulo: USP, 2011.

SCHUCK, Gloria. Tecnologia inteligente, operários inteligentes. Uma nova pedagogia para o local de trabalho high-tech. In: STARKEY, Ken (org.). **Como as organizações aprendem**. São Paulo: Futura, 1997.

SMOLA, K. W.; SUTTON, C. D. Generational Differences Revisiting Generational ork alues for the New Millennium. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, 2002.

SINCLAIR, Rose. Exploring Textiles Futures: Textiles And Fashion Education For Generation X, Y And Z, Negotiating The Digital Transition. **86th Textile Institute World Conference, Vol 2, Conference Proceedings**, Hong Kong, p.1-137, 2008.

STEVENS, Roger J. G.; HAMILTON, Neil M. Is There a Digital Generation Gap for E-Learning in Plastic Surgery? **Journal Of Surgical Education**, Ireland, v. 69, p.344-349, jun. 2012.

TAVANGARIAN, D., LEYPOLD, M. E., NÖLTING, K., RÖSER, M., VOIGT, D. Is e-Learning the solution for individual learning? **Electronic Journal of e-Learning**, 2(2), 273–280, 2004.

TRIACCA, L., BOLCHINI, D., BOTTURI, L., INVERSINI, A. Mile: Systematic usability evaluation for e-Learning web applications. **AACE Journal**, 12, 4, 2004.

VELOSO, E. F. R. et al. **Percepção sobre carreiras inteligentes**: diferenças entre as gerações Y, X e *Baby Boomers*. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 32. **Anais ...** Belo Horizonte, 2008. Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

VENNE, Vickie L.; COLEMAN, Darrell. Training the Millennial Learner Through Experiential Evolutionary Scaffolding: Implications for Clinical Supervision in Graduate Education Programs. **Journal Of Genetic Counseling**, Salt Lake, v. 19, p.554-569, dez. 2010.

WENGER, E. Communities of Practice and Social Learning Systems. In: NICOLINI, D.; GHERARDI, S.; YANOW, D. **Knowing in Organizations**: a practice-based approach. New York: M.E.Sharpe, 2003.

Revista Inteligência Competitiva

ISSN: 2236-210X

Fernanda Rocha Bortoluzzi, Greice Daniela Back, Pelayo Munhoz Olea

WILLIAMSON, K., BANNISTER, M, SULLIVAN, J., The crossover generation: Baby boomers and the role of the public library. **Journal of Librarianship and Information Science**, Scopus, p. 179-190, 2010.

ZEMKE, R. O. Respeito às gerações. In: MARIANO, S. R. H.; MAYER, V.F (org.). **Modernas práticas na gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.