



Relação entre Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho, Motivação e Satisfação com a Vida para Profissionais da Geração Y

Emanuele Canali Fossatti, Manuelli Tomasi, Jandir Pauli

RESUMO

Este estudo tem por objetivo descrever a relação entre vivências de prazer e sofrimento no trabalho, motivação e satisfação com a vida para profissionais pertencentes à chamada Geração Y. Para isso, foi realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva e transversal da qual participaram 356 profissionais que responderam a uma *survey* baseada na psicodinâmica do trabalho e teoria da autodeterminação. Os resultados permitem mostrar a ocorrência de vivências negativas, bem como a sua influência na motivação e na satisfação com a vida. Além disso, constatou-se que motivação intrínseca media a relação entre vivências de sofrimento no trabalho e a satisfação com a vida, permitindo enxergar o efeito das vivências no trabalho e suas implicações individuais e nas organizações.

Palavras-chave: Motivação; Satisfação com a vida; Vivências de prazer e sofrimento; Psicodinâmica do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Gradativamente o mercado de trabalho está se deparando com um novo grupo de profissionais, o qual apresenta características e comportamentos marcados por uma determinada época e influência social, política e cultural. Este grupo emerge em um cenário organizacional que nem sempre é compatível com seus interesses e expectativas, o que pode gerar insatisfações, frustrações, assim como novos meios de prazer e satisfação, os quais podem se estender às suas vidas de um modo global (LADEIRA et al. 2014; DE OLIVEIRA, 2014). Atualmente, são realizadas inúmeras pesquisas com o objetivo de otimizar a produtividade, as condições e organização do trabalho, porém ainda são poucas as que se ocupam com o conteúdo simbólico do trabalho e suas consequências (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

O novo grupo de profissionais que integra o mercado de trabalho é formado por jovens que nasceram aproximadamente no período entre 1980 e 1990, os quais possuem atualmente idade entre 26 e 36 anos, e fazem parte da chamada Geração Y, conhecidos também como Milenares. É válido ressaltar que a definição da nomenclatura e a identificação da exata faixa etária desta geração não encontra convergência na literatura disponível e assim podem ocorrer pequenas variações em ambos os itens (BATISTA, 2012). No entanto, algumas características são atribuídas a esse público em estudos acadêmicos, nos quais são descritos como ambiciosos, autoconfiantes, impacientes e mais propensos a correr risco do que seus antecessores (SMOLA; SUTTON, 2002; CENNAMO; GARDNER, 2008; BARBOSA, 2012). Em relação ao trabalho, observa-se neste grupo uma grande habilidade em realizar diferentes tarefas concomitantemente e absorver um grande número de informações, assim como rapidez de raciocínio, interesse em aprender, urgência relacionada ao crescimento profissional e uma forte orientação para os seus próprios valores (OLIVEIRA, 2010; VELOSO et al., 2008; LOIOLA, 2009).

A entrada da nova geração no mercado de trabalho faz com que se justifique a necessidade de estudos e pesquisas com a finalidade de compreender os novos desafios por ela proporcionados, visto que este novo cenário pode por um lado oferecer condições para o crescimento pessoal, e por outro se constituir em uma nova fonte de opressão, exploração ou



exclusão (FLACH et al., 2009). Compreender os aspectos simbólicos do trabalho relacionados à percepção desta geração em relação especialmente às vivências de prazer e sofrimento no trabalho e suas consequências nas demais esferas da vida pode trazer novos olhares e possíveis intervenções que visem o alinhamento de expectativas entre profissionais e organizações, resultando em maior satisfação e bem-estar com o trabalho e conseqüentemente com a vida de um modo geral. Analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento para essa geração é importante, pois, mesmo em um público geralmente caracterizado como individualista e com facilidade em mudar de empregos devido à busca constante por prazer (BATISTA, 2012; LADEIRA et al., 2014), podem influenciar sua satisfação com a vida e motivação.

O objetivo dessa pesquisa foi descrever a relação entre vivências no trabalho, motivação intrínseca e extrínseca e a satisfação geral com a vida de profissionais pertencentes à Geração Y. Para isto foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa com aplicação de uma *survey* com a participação de 356 sujeitos da Geração Y. Os participantes foram escolhidos por conveniência e responderam a *survey*, baseada na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, pertencente ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento, e nas escalas de Satisfação com a Vida e Motivação no Trabalho. A escolha destes instrumentos se deu devido à sua consistência, por terem confiabilidade comprovada e possuírem as dimensões necessárias para a investigação da problemática proposta. Observa-se que, apesar de o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento possuir quatro escalas validadas, foi utilizada somente uma para este estudo, visto que a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho está diretamente relacionada com os objetivos propostos e foi validada por Mendes e Ferreira em 2003 e validada novamente após algumas adaptações realizadas (MENDES, 2007). A seguir, será apresentada a fundamentação teórica, os procedimentos de método para coleta dos dados, os resultados e análise dos dados, assim como as considerações finais e as referências teóricas utilizadas para este estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO

A discussão sobre a Geração Y em comparação com as gerações anteriores tem crescido em diferentes mídias (OLIVEIRA et al., 2012), visto que as organizações cada vez mais têm a presença destes profissionais em sua equipe, o que leva à adoção de novos modelos e valores de trabalho. Em virtude da importância em entender o que impulsiona e motiva esta geração para suas escolhas profissionais e os significados simbólicos atribuídos ao trabalho, é válido observar que os conceitos de motivação estão mudando no decorrer dos anos, pois não estão mais voltados apenas aos aspectos financeiros ou às necessidades básicas de satisfação, mas sim, envolvem o ser humano como um ser social (FALASTER et al., 2015).

Ao contrário dos modelos tradicionais apresentados anteriormente, os estudos apontam que a principal motivação para o trabalho está voltada à interação social, e não mais às questões financeiras, (GRINT, 2001 como citado em FALASTER et al., 2015), fato que alinha-se com estudos voltados à Geração Y e motivação, os quais apontam que este público tende a buscar a satisfação através do trabalho, tornando-o mais que uma fonte financeira, mas sim um momento de vida prazeroso (LADEIRA et al., 2014). Os estudos sugerem, ainda, que, para esta geração, para que o trabalho tenha sentido, é necessário ter prazer ao realizá-lo, permitindo o espaço para a iniciativa na busca de melhores resultados e a busca de aperfeiçoamento profissional (TEIXEIRA et al., 2014). Ainda, este público descreve como boa organização de trabalho aquela que disponibiliza um maior espaço para autonomia e para



a busca do desenvolvimento, valorizando o envolvimento afetivo do trabalhador com a organização (PERRONE et al., 2013).

Para fundamentar esta pesquisa, o embasamento se deu através da teoria da autodeterminação, a qual, em uma de suas subteorias, é apresentada como um modelo que investiga as necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e pertencimento dos indivíduos. Tais necessidades, inatas a todas as pessoas e diretamente associadas ao suporte e apoio do ambiente, são percebidas como uma condição necessária à vida e ao bem-estar (REEVE, 2006; RYAN; DECI, 2000). Esta teoria se diferencia também de outras por identificar o grau em que a motivação é menos ou mais determinada pelo indivíduo, considerando que as pessoas mais autodeterminadas estão mais propensas a se engajarem em determinados comportamentos do que aquelas com baixa autodeterminação (DECI, RYAN, 2000; VIERLING; STANDAGE; TREASURE, 2007 como citado em VIANA; ANDRADE; MATIAS, 2010, p. 2).

Deste modo, segundo os autores, a motivação pode ser caracterizada de três formas: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. A desmotivação pode ser observada pela falta de intenção nos comportamentos, pois o sujeito não percebe motivos ou razões para realização de determinada atividade. A motivação extrínseca, também chamada de controlada, é dividida em quatro regulações: externa, introjetada, identificada e integrada. A primeira delas, respectivamente, diz respeito a um comportamento motivado por ameaças e recompensas, enquanto a segunda regulação está relacionada a um comportamento motivado por pressões internas, como por exemplo, o sentimento de culpa. Ambas as regulações apresentadas não envolvem componentes autodeterminados, ou intrínsecos, de motivação. A terceira regulação apresentada, diz respeito a comportamentos percebidos como importantes e úteis para o indivíduo, enquanto a quarta regulação está relacionada a comportamentos entendidos como importantes e coerentes com outros aspectos pessoais, realizado com maior possibilidade de escolha pelo sujeito. Ambas as últimas regulações da motivação extrínseca apresentam componentes autodeterminados ou intrínsecos. Por fim, a motivação intrínseca pode ser observada como um comportamento baseado na escolha pessoal, na satisfação e no prazer, pois as regulações motivacionais são exclusivamente internas, e assim, não existe uma finalidade além da própria prática (VIANA et al., 2010).

Em relação à importância da motivação para a satisfação com a vida, Deci e Ryan (2000) observam que os indivíduos que optam por atividades laborais voluntariamente, baseadas em suas motivações intrínsecas, apresentam mais interesse e entusiasmo se comparado com os indivíduos que baseiam suas escolhas através de motivações extrínsecas. O interesse e entusiasmo se manifestam nos níveis de satisfação geral com a vida, observando-se assim uma avaliação positiva da saúde de forma geral. Além disso, observa-se que existem relações positivas e significativas entre o engajamento no trabalho e a satisfação com a vida, envolvendo também a percepção de saúde dos indivíduos (LOPES; CHAMBEL, 2014).

Por outro lado, estudos observam que o sofrimento psíquico no trabalho também é um dos indicadores de qualidade de vida e satisfação com a vida de um modo geral, pois o trabalho é visto pelos indivíduos como a própria finalidade de vida, e assim, tende a satisfazer ou não suas necessidades. Ao escolher uma profissão através de motivações intrínsecas, por desejo interno e afinidade com suas atividades, a tendência em encontrar um trabalho mais prazeroso pode influenciar sua satisfação geral com a vida, já que a organização do trabalho parece ter um papel fundamental no sofrimento psíquico ou na saúde e bem estar (PINTO, 2013).

Assim, é essencial que os indivíduos se sintam bem em relação às funções que exercem e às vivências em seu contexto de trabalho, visto que o trabalho ocupa cada vez mais espaço na vida das pessoas. É estratégico que as organizações atribuam importância à



satisfação dos seus colaboradores promovendo a produtividade e competitividade no contexto organizacional, e, simultaneamente, o bem-estar e equilíbrio para as pessoas que conciliam a sua atividade profissional com as outras esferas da vida (AGOSTINHO, 2013).

2.2 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO

Estudos recentes têm mencionado a importância da inclusão dos fatores psicossociais nas análises de riscos no trabalho. Esta transformação ocorreu devido às significativas mudanças no contexto de trabalho, onde os riscos psicossociais cada vez mais foram notados, pois estão relacionados às novas formas de contrato de trabalho, à carga horária excessiva, ao sentimento de insegurança devido à vulnerabilidade dos trabalhadores, à violência no trabalho, exigências emocionais no trabalho, assim como dificuldade de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (BENTES, 2012; RUIZ, 2012).

Os fatores psicossociais, voltados neste estudo às vivências de prazer e sofrimento, são observados como a interação entre o trabalho, no que diz respeito ao ambiente, à satisfação e às condições de sua organização, assim como às capacidades do trabalhador, as quais se relacionam com as necessidades individuais e sua vida fora do contexto de trabalho (RUIZ, 2012). As consequências relacionadas às vivências de prazer e sofrimento afetam tanto o indivíduo quanto as organizações e podem se manifestar através do stress, da diminuição da motivação para o trabalho, da irritabilidade, a diminuição do rendimento, absentismo, entre outros (BENTES, 2012).

Em relação ao impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho na satisfação geral com a vida, observa-se que estudos apontam (FALASTER; FERREIRA; REIS, 2015; TONET et al., 2016) que em determinados grupos de trabalho, os indivíduos buscam estratégias defensivas com a finalidade de transformar sofrimento em prazer através da criatividade, envolvimento com o trabalho e reconhecimento. Tais estratégias impactam em todo o contexto de vida dos trabalhadores, pois a atividade laboral não pode ser vista como dissociável da vida de um modo geral. Deste modo, perceber as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, assim como encontrar estratégias defensivas para adaptar suas percepções de acordo com as necessidades de cada indivíduo, revela o modo que os trabalhadores muitas vezes utilizam para produzir saúde.

Assim, justifica-se a necessidade de avaliar as percepções da Geração Y, especialmente em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, visto que o trabalho exerce uma importante função social e psíquica, já que é fator de integração a determinados grupos e um dos grandes alicerces de constituição do sujeito (LANCMAN; SZNELWAR, 2004; MAISSIAT, 2013). As vivências de prazer e sofrimento do trabalho estão relacionadas ao sentido do trabalho e envolvem representações relativas às vivências positivas e negativas por eles percebidas (DEJOURS et al., 2007), as quais são entendidas como decorrentes dos efeitos da organização do trabalho sobre os estilos de gestão, sobre o sofrimento e os danos físicos, psicológicos e sociais que podem ou não provocar o adoecimento do trabalhador (FACAS, 2013).

Estudos apontam que os artigos relacionados a esta temática, investigam as problemáticas mais comuns relacionadas aos riscos psicossociais e os avaliam em populações genéricas de trabalhadores ou determinados tipos de profissões, recorrendo geralmente à metodologias qualitativas (COSTA; SANTOS, 2013).

2.3 SATISFAÇÃO COM A VIDA

A satisfação com a vida pode ser entendida como uma avaliação global que o sujeito faz de sua própria vida, examinando assim o quanto os aspectos tangíveis da sua vida



auxiliam no seu bem estar e na sua felicidade (SIQUEIRA, 2011). Assim, a satisfação com a vida torna-se um componente do bem-estar subjetivo e sua intenção é avaliar o grau de satisfação global a partir de critérios dos próprios sujeitos (DIENER, 1984; PAVOT; DIENER, 2008), considerando a influência direta e indireta dos indivíduos na autodefinição dos níveis de satisfação (LEE et al. 2008; MAGNUS et al., 1993; SHARPE et al., 2011). Na perspectiva desse estudo, a satisfação com a vida leva em conta tanto estados momentâneos, quanto as vivências passadas do indivíduo, sendo assim uma perspectiva de longo prazo que considera os valores, os objetivos e as circunstâncias da vida dos sujeitos, resultando em uma avaliação global, especialmente no que diz respeito à qualidade de vida (DIENER et al., 1985; DIENER et al., 2000; DIENER et al., 2012; PAVOT; DIENER, 1993, 2008; SCHWARZ; STRACK, 1991).

Estudos fornecem indícios que, em muitos casos, a percepção da saúde também é considerada como um indicador de bem-estar geral dos indivíduos. Fernandes (2013), através de sua pesquisa, relata a realização de uma intervenção que consolida as fontes de bem-estar no trabalho e remove ou atenua as causas do mal-estar no trabalho, com foco na prevenção de agravos e na promoção da saúde. Um dos fatores que podem interferir na satisfação com a vida do sujeito e na qualidade de vida percebida é o ambiente de trabalho e assim, é importante que este seja capaz de proporcionar o bem-estar, assim como que as razões para que um determinado emprego tenha uma natureza mais intrínseca do que extrínseca.

Os estudos de Mayo (1927 a 1933, como citado em DE MAGALHÃES PEREIRA, 2014) tinham por objetivo descobrir quais fatores influenciavam positivamente na produtividade e os resultados mostraram que os aspectos físicos não foram os de maior impacto, mas sim fatores sociais responsáveis por aumentar a motivação e conseqüentemente melhorar o desempenho no trabalho. Assim, as novas gerações que ingressam nas organizações tendem a buscar maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, realização de seus desejos, felicidade e prazer no trabalho. Deste modo, a atividade profissional deve estar diretamente relacionado com um papel intrínseco e integrado às demais ocupações e papéis sociais que garantam o bem estar e felicidade destes profissionais (DE MAGALHÃES PEREIRA, 2014).

2.4 GERAÇÃO Y

O conceito de geração indica um conjunto de pessoas que nasceram em uma mesma época e têm em comum uma experiência histórica similar, assim como vivenciaram ou foram impressionados pelos mesmos eventos. São pessoas que receberam um conjunto de conhecimentos parecidos, e assim, tendem a compartilhar valores que podem orientar seus comportamentos. Porém, existem muitos questionamentos à abordagem de que todos os membros de uma mesma geração experimentem tais eventos da mesma forma e assim, é importante ressaltar que não se pode definir uma geração apenas pela idade, mas é necessário incluir uma avaliação de atitudes e perspectivas, ressaltando as características intrínsecas de cada geração (LADEIRA et al., 2014; DE OLIVEIRA, 2014; PARRY; URWIN, 2011; DA SILVA; STRUCKEL, 2013). Além disso, é válido observar que a Geração Y brasileira não pode ser considerada uma representação unânime, pois outros fatores também influenciam seu comportamento, como o acesso à educação, o contexto financeiro familiar, entre outros, os quais resultam em comportamentos e atitudes diferentes daqueles retratados em estudos internacionais (ROCHA DE OLIVEIRA et al., 2012).

Em contrapartida, estudos como os de Batista (2012) e Ladeira et al. (2014) têm mostrado alguns comportamentos e vivências compartilhados pela Geração Y, a qual pode ser caracterizada por profissionais que nasceram em meio à globalização, à cultura da diversidade e no avanço tecnológico. São considerados filhos da tecnologia por representarem uma



geração imersa na interatividade, na hiperestimulação e no ambiente digital, e assim, tendem a apresentar um conjunto de comportamentos relacionados à rapidez no acesso à informação e no entendimento do mundo. Este conjunto de comportamentos tende a acelerar o desenvolvimento intelectual, o que tornou esta geração também mais exigente quanto ao trabalho e à qualidade de vida. Ainda, o processo de criação dos indivíduos Y foi marcado por pais que vieram de uma época de transformações na economia, com avanço da tecnologia e da comunicação, o que ressaltou a competitividade e a disputa por mercados.

Tais mudanças afetaram também a forma como o trabalho era visto, pois causaram insegurança para as pessoas em relação às organizações e assim, os estudos apontam que esta geração tende a buscar um trabalho que seja prazeroso e esteja em harmonia com sua vida pessoal. Este grupo de profissionais geralmente é composto por sujeitos que apresentam vontade de aprender, experimentar novas situações e têm necessidade constante de estímulos, pois para eles, mais do que uma fonte econômica, o trabalho é fonte de satisfação e aprendizado. Se por um lado, esta geração pode apresentar-se como mais criativa, inovadora e pró-ativa, por outro lado também demonstra um perfil individualista e com ambição de crescimento acelerado nas organizações, dificuldade em lidar com hierarquias, facilidade em mudar de empregos e busca constante por prazer (BATISTA, 2012; LADEIRA et al., 2014). Este novo cenário pode por um lado oferecer condições para o crescimento pessoal, e por outro se constituir em uma nova fonte de opressão, exploração ou exclusão (FLACH et al., 2009).

Por fim, observa-se através dos estudos citados anteriormente, que a satisfação com a vida tende a receber grande influência das escolhas profissionais, as quais podem ser de natureza intrínseca ou extrínseca. Sendo o trabalho uma importante esfera da vida, a qual engloba sentido e satisfação de necessidades e desejos do sujeito, o prazer ou o sofrimento obtido através desta relação pode influenciar a satisfação geral com a vida e o bem estar dos trabalhadores (LOPES; CHAMBEL, 2014; PINTO, 2013). Observa-se que não foram encontrados muitos estudos que relacionem os temas de motivação, vivências de prazer e sofrimento no trabalho e satisfação com a vida com a Geração Y, reforçando a importância deste estudo.

Com base nesse plano teórico, analisaram-se nesta pesquisa as seguintes hipóteses:

Hipótese 1a: A motivação intrínseca dos profissionais da Geração Y está positivamente relacionada com a sua satisfação geral com a vida.

Hipótese 1b: A motivação extrínseca dos profissionais da Geração Y está positivamente relacionada com a sua satisfação geral com a vida.

Hipótese 2a: As vivências de prazer no trabalho influenciam a satisfação geral com a vida de profissionais da Geração Y.

Hipótese 2b: As vivências de sofrimento no trabalho influenciam satisfação geral com a vida de profissionais da Geração Y.

Hipótese 3: As vivências de prazer influenciam de forma positiva e significativa a motivação no trabalho para profissionais da Geração Y.

Hipótese 4: A motivação intrínseca media parcialmente a relação entre vivências de sofrimento no trabalho e a satisfação com a vida.



3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELINEAMENTO

A pesquisa é caracterizada como quantitativa descritiva de corte transversal. Estudos descritivos são aqueles que descrevem a realidade e não se destinam necessariamente a explicá-la ou buscar intervenções (ARAGÃO, 2013). Do mesmo modo, estudos de corte transversal observam a situação de um grupo em um determinado momento e assim são identificados dentro de uma população os desfechos existentes, podendo elencar fatores que podem ou não estar associados a estes em diferentes níveis de associação (ROUQUAYROL; ALMEIDA, 2006 como citado em ARAGÃO, 2013). A coleta de dados foi realizada através de uma *survey* (MALHOTRA, 2012) com o intuito de analisar as seguintes categorias: vivências de prazer e sofrimento X motivação, motivação X satisfação com a vida e mediação da motivação entre a percepção de vivências de sofrimento e a satisfação com a vida. Os participantes do estudo foram escolhidos por conveniência, na Faculdade Meridional IMED, e responderam ao questionário nas salas de aula do respectivo local, levando um tempo médio para resposta de 10 minutos. A pesquisa utilizou questionários estruturados, baseados na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, e nas Escalas de Satisfação com a Vida e de Motivação no Trabalho. Os dados, coletados durante o mês de setembro de 2016, foram tratados com *software* estatístico com objetivo de descrever a relação e influência entre as variáveis do estudo.

Participaram da pesquisa aproximadamente 356 sujeitos, escolhidos por conveniência, mas considerando o critério de faixa etária entre 26 e 36 anos, considerada a Geração Y. O número de participantes foi definido com o objetivo de garantir uma distribuição normal dos casos, visto que a literatura sugere a participação de pelo menos 150 pessoas em pesquisas de caráter quantitativo (HAIR JR. et al., 2005). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Faculdade Meridional – IMED, com número CAAE 57331416.2.0000.5319. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido seguiu a resolução 466/2012 respeitando o sigilo e a privacidade dos participantes.

3.2 INSTRUMENTOS

As vivências de prazer e sofrimento no trabalho foram avaliadas através da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, e tiveram como objetivo identificar os indicadores críticos no trabalho, buscando fatores que possam intervir no processo de adoecimento profissional. Apesar de o ITRA ser formado por quatro escalas, somente foi utilizada para essa pesquisa a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, em virtude de estar relacionada à descrição do sentido do trabalho, a qual envolve as representações relativas às percepções de prazer e sofrimento do sujeito. O ITRA foi criado e validado por Mendes e Ferreira em 2003 e validado novamente após algumas adaptações realizadas (MENDES, 2007). A escala utilizada nesse estudo foi do tipo *likert* de cinco pontos que se referem à frequência da ocorrência de determinados fenômenos, onde o valor 1 indica *nunca*, 2 = *raramente*, 3 = *às vezes*, 4 = *frequentemente* e 5 = *sempre*.

A satisfação com a vida foi avaliada com base na Escala de Satisfação com a Vida - *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* elaborada na sua versão original por Diener et al. (1985) e revisada por Pavot e Diener (1993), a qual tem por objetivo avaliar o juízo subjetivo que os sujeitos fazem sobre suas próprias vidas num sentido global. Os itens são respondidos em uma escala do tipo *likert* de cinco pontos, sendo que resposta de número um equivale a



discordo fortemente e a resposta de número cinco equivale a *concordo fortemente*. A versão original foi validada para estudantes universitários através de uma análise fatorial dos eixos principais, onde obteve *alfa* de *cronbrach* de 0,87, explicando 66% da variância total do construto. Além disso, em estudo realizado com idosos residentes em ambiente rural da Paraíba - Brasil, a escala também foi validada, onde obteve *alfa* de *cronbrach* de 0,84, explicando 59,07% do construto e mostrando-se assim adequada à amostra em questão. (ALBUQUERQUE et al., 2010; DIENER et al., 1985; PAVOT; DIENER, 1993). Do mesmo modo, estudos internacionais também se utilizaram da mesma escala, como no estudo voltado a jovens adultos realizado por Arrindell et al. (1999). Ainda, em um estudo voltado à validação da versão brasileira da Escala de Satisfação com a Vida, com 2.180 participantes de diferentes contextos, os resultados apontaram um *alfa* de *cronbrach* de 0,77, indicando que este instrumento é válido para ser utilizado em amostras brasileiras (GOUVEIA et al., 2009).

A motivação foi avaliada através da Escala de Motivação no Trabalho - *The Motivation at Work Scale (MAWS)*, a qual inclui sete itens que avaliam desde a motivação intrínseca, também chamada de autônoma, até a motivação extrínseca, também chamada de controlada. Os itens são respondidos em uma escala do tipo *likert* de cinco pontos, em que a resposta de número um equivale a *nada importante* e a resposta de número cinco equivale a *totalmente importante* (GAGNÉ et al., 2010). A validação da escala mostrou números satisfatórios de confiabilidade com *KMO* de 0,825 (GROHMANN et al., 2013).

Ainda, o instrumento de coleta de dados abordou uma etapa voltada ao mapeamento de aspectos sócio demográficos dos profissionais pesquisados, a fim de identificar o sexo, idade, escolaridade e tempo de inserção no mercado de trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a análise dos dados obtidos foi utilizado o *software SPSS – Statistical Package for the Social Sciences* (versão 20) para *Windows®*. Inicialmente, foi realizada a verificação dos dados ausentes (*missings*) e extremos (*outliers*). Das 356 respostas recebidas, 296 embasaram os resultados apresentados, visto que os dados ausentes (*missings*) e extremos (*outliers*) foram desconsiderados. Em seguida foi verificada a confiabilidade das escalas utilizadas, através dos coeficientes de *Alpha de Cronbach* ($> 0,7$) (HAIR J. et al., 2005). Os resultados mostraram números satisfatórios de confiabilidade das escalas: 0,798 para a Escala de Motivação no Trabalho, 0,911 para a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho e 0,834 para Escala de Satisfação com a Vida.

Em relação às características sociodemográficas, observa-se maior participação do público feminino, visto que 38,5% são do sexo masculino, enquanto 61,5% são do sexo feminino. Em relação ao nível de instrução, 33,1% afirmaram possuir pós-graduação completa, seguido de 23,6% com pós-graduação incompleta e 22% com ensino superior completo, indicando que a maioria dos profissionais participantes busca e tem condições para se aperfeiçoar em relação ao conhecimento que deseja adquirir. Os percentuais mais baixos foram de profissionais que possuem doutorado (0,7%), mestrado (8,1%), ensino superior incompleto (7,4%), ensino médio completo (3,7%) e ensino fundamental completo (0,3%).

Observa-se também que a grande maioria dos respondentes está inserida no mercado de trabalho entre 5 e 10 anos (40,5%), seguido de pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho há mais de 10 anos (30,7%), entre 2 a 4 anos (23,3%) e menos de 2 anos (5,4%), indicando que a grande maioria dos participantes possui experiências de trabalho por um tempo significativo. Os dados apontam que 41,6% dos participantes estão entre 2 a 4 anos em seu cargo atual, seguidos de 22,6% que estão há menos de 2 anos em seu cargo atual, 19,9% entre 5 e 10 anos, 12,1% até seis meses e 3,7% há mais de 10 anos, indicando uma certa tendência há troca recente de posição profissional/emprego, visto que apesar de a maioria dos



profissionais estar inserido no mercado de trabalho entre 5 à 10 anos, ou mais, a maioria dos participantes está em seu cargo atual há um tempo bem menos considerável.

Em relação à atuação profissional, aproximadamente 14,6% atuam em cargos de gestão, 23,5% são profissionais liberais e, a grande maioria (61,9%) profissionais operacionais com vínculo formal de trabalho. Observa-se um número não tão considerável, se comparado com os demais, de profissionais da Geração Y em cargos de gestão. Além disso, 29,4% dos participantes afirmam ter mais de um emprego, enquanto 69,6% afirmam ter somente uma atividade profissional, indicando maior exclusividade de emprego.

Após a descrição do perfil da amostra, foi realizada uma estatística descritiva, avaliando os resultados obtidos de acordo com os fatores relacionados à motivação intrínseca, motivação extrínseca, vivências de prazer no trabalho, vivências de sofrimento no trabalho e satisfação com a vida. Referente à motivação intrínseca, foi possível observar que as médias variam entre 3,94 e 4,43, indicando a presença altos escores neste público. As afirmativas com menor média estão relacionadas às afirmativas “*a flexibilidade que este emprego me dá*” (3,94) e “*perspectivas de carreira que possuo*” (4,06). Próximo a elas, também estão as médias relacionadas às afirmativas “*o prazer que retiro do trabalho que faço*” (4,08) e “*desempenhar a função que sempre desejei*” (4,09). As maiores médias, ambas em 4,43, estão relacionadas às afirmativas “*realizar-me pessoalmente*” e “*ter liberdade para conciliar o trabalho com outros aspectos da minha vida*”. Visto que mesmo as menores médias podem ser consideradas altas neste público, esta avaliação confirma os estudos abordados anteriormente, no que diz respeito à busca de um trabalho que seja prazeroso e que possa ser harmônico com a vida pessoal para jovens da Geração Y. Para eles, o trabalho deixa de ser uma fonte exclusivamente financeira, mas principalmente de prazer e aprendizado (BATISTA, 2012; LADEIRA et al., 2014).

Em relação à motivação extrínseca, foi possível observar que as médias variam entre 3,29 e 4,24, indicando também a presença de altos escores neste público. As afirmativas com menor média estão relacionadas às afirmativas “*estar empregado enquanto não encontro um emprego melhor*” (3,29), “*os benefícios materiais que tenho nesta organização*” (3,74) e “*a possibilidade de desenvolver o meu currículo e encontrar um emprego melhor no futuro*” (3,93). As maiores médias, ambas em 4,24, estão relacionadas às afirmativas “*ter dinheiro que me permita um nível de vida bom*” e “*ter segurança de emprego*”. Este resultado corrobora os estudos apontados anteriormente que afirmam que esta geração tende a ter um perfil mais individualista, com ambição de crescimento acelerado nas organizações e facilidade em mudar de empregos devido a sua busca constante por prazer (BATISTA, 2012; LADEIRA et al., 2014). Os escores mais baixos em estar empregado enquanto não encontra algo melhor e os benefícios materiais oferecidos também corroboram estes estudos, visto que o trabalho deve ser prazeroso e estar relacionado à uma atividade que seja importante para o profissional que a realiza, atribuindo assim menor valor aos benefícios materiais, se comparados.

Por outro lado, os dados sugerem que os jovens da Geração Y, tendem a buscar segurança de emprego, desde que este lhe forneça condições adequadas para ter qualidade de vida. Em relação à segurança de emprego, os estudos citados anteriormente sugerem que a instabilidade atual, no sentido de desinstitucionalização do emprego, incertezas, vínculos precários e a falta de identidade coletiva podem implicar na ausência de perspectivas em relação ao trabalho, fazendo com que o jovem sinta maior necessidade de segurança profissional (LANCMAN; SZNELWAR, 2008; OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012). Observa-se que, neste estudo, ocorreram escores mais elevados na motivação intrínseca do que na motivação extrínseca, visto que a primeira está diretamente relacionada com a escolha pessoal, satisfação e prazer, característico desta geração (VIANA et al., 2010).



Em relação às vivências de prazer no trabalho, foi possível observar que as médias variam entre 3,38 e 4,18, indicando altos escores neste público. As afirmativas com menor média estão relacionadas às afirmativas “*reconhecimento*” (3,38), “*motivação*” (3,64) e “*confiança entre os colegas*” (3,69), enquanto as maiores médias estão relacionadas às afirmativas “*solidariedade entre os colegas*” (4,02) e “*orgulho pelo que faço*” (4,18). A teoria da autodeterminação, citada anteriormente, vem ao encontro dos resultados encontrados, visto que ter autonomia no ambiente de trabalho está relacionado ao desejo de poder reger o próprio comportamento, sendo assim independente em suas escolhas e poder expressar suas opiniões, conforme indicado nos resultados acima. Do mesmo modo, pertencer à um grupo cooperativo está relacionado à necessidade de estabelecer vínculos e diz respeito ao desejo de se sentir valorizado e ligado a um determinado grupo. Através dos relacionamentos, os indivíduos recebem ajuda e desafios para realizar uma tarefa, assim como apoio emocional e companheirismo em atividades compartilhadas. Ambos os itens fazem parte das necessidades inatas a todas as pessoas e são percebidas como uma condição necessária à vida e ao bem-estar (REEVE, 2006; RYAN; DECI, 2000).

Em relação às vivências de sofrimento no trabalho, foi possível observar que as médias variam entre 1,94 e 3,25, nas quais as afirmativas com menor média estão relacionadas às afirmativas “*inutilidade*” (1,94) e “*injustiça*” (2,42). As maiores médias estão relacionadas às afirmativas “*estresse*” (3,25), “*sobrecarga*” (3,19) e “*esgotamento emocional*” (3,17), fato preocupante neste estudo, já que essas características podem desencadear sofrimento e danos à saúde para os indivíduos no ambiente de trabalho (OLIVEIRA et al., 2015; MADEIRA, 2010).

Ao realizar a análise de satisfação com a vida foi possível observar que as médias variam entre 3,21 e 3,7, indicando escores não tão altos de satisfação. As afirmativas com menor média estão relacionadas às afirmativas “*se pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada*” (3,21) e “*as minhas condições de vida são excelentes*” (3,37). As maiores médias estão relacionadas às afirmativas “*até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida*” (3,7) e “*estou satisfeito com a minha vida*” (3,53). Apesar dos escores baixos de satisfação, em comparação com os demais, a Geração Y demonstra uma visão otimista referente ao futuro, pois valorizam a qualidade de vida e não somente o trabalho. Por outro lado, os escores baixos de satisfação podem estar relacionados com a necessidade de resultados imediatos, impaciência e ansiedade no que se refere aos aspectos da vida. (LOMBARDIA et al., 2001; APRIGIO, 2013)

Na terceira etapa da análise foi realizada uma regressão linear múltipla para testar as hipóteses do estudo (HAIR JR. et al., 2005; PESTANA; GAGEIRO, 2005), evidenciando a capacidade explicativa do modelo teórico, medido pelo coeficiente de determinação (R^2), buscando explicar a satisfação com a vida por meio da motivação e das vivências de prazer e sofrimento experienciadas no trabalho. Assim, foram testadas inicialmente as seguintes hipóteses:

Hipótese 1a: A motivação intrínseca dos profissionais da Geração Y está positivamente relacionada com a sua satisfação geral com a vida.

Hipótese 1b: A motivação extrínseca dos profissionais da Geração Y está positivamente relacionada com a sua satisfação geral com a vida.

Embora se tenha observado uma baixa capacidade de explicação ($r^2 = 0,096$), a regressão mostrou uma relação positiva e significativa na relação entre motivação intrínseca e satisfação com a vida (*beta* de 0,364 e $p > 0,000$). A motivação extrínseca apresentou um resultado *beta* negativo (-0,141), mas igualmente significativo ($p > 0,028$). Deste modo, observa-se que as hipóteses do estudo (H1a, H1b) foram confirmadas, já que a motivação intrínseca e extrínseca dos profissionais da Geração Y influencia a satisfação geral com a vida do público alvo. Este resultado corrobora com os estudos de Agostinho (2013) e Fernandes



(2013), os quais reforçam o quanto o ambiente de trabalho é importante na promoção de satisfação e qualidade de vida, visto que, para esta geração, o trabalho deve ser fonte de bem-estar e ter características mais intrínsecas do que extrínsecas. Apesar da importância das características intrínsecas do trabalho se sobressair em relação às características extrínsecas, os dados sugerem o quanto o prazer e o suporte organizacional são importantes para essa geração, visto que têm uma relação com seu contexto geral de vida e não somente no trabalho. A motivação de profissionais da Geração Y se torna importante, pois está relacionada também com suas escolhas profissionais, visto que, segundo Agostinho (2013) este grupo tende a buscar um trabalho que possa conciliar com sua qualidade de vida, assim como sua motivação está intimamente ligada ao exercício das atividades que dão prazer e que possam levar a um sentimento de realização pessoal. O autor diz ainda que o trabalho ocupa cada vez mais espaço na vida das pessoas e assim, é importante atribuir valor ao bem-estar e equilíbrio para as pessoas que conciliam a sua atividade profissional com as outras esferas da vida, pois a satisfação com a vida é um componente do bem-estar subjetivo (DIENER, 1984; PAVOT; DIENER, 2008). Ainda nesta etapa do estudo, foram testadas hipóteses que relacionam as vivências de prazer e sofrimento no trabalho com a satisfação geral com a vida, conforme descrito abaixo:

Hipótese 2a: As vivências de prazer no trabalho influenciam a satisfação geral com a vida de profissionais da Geração Y.

Hipótese 2b: As vivências de sofrimento no trabalho influenciam satisfação geral com a vida de profissionais da Geração Y.

Assim como as hipóteses H1a e H1b, as hipóteses H2a e H2b também foram confirmadas neste estudo, pois as vivências de prazer apresentaram-se com um resultado *beta* 0,153, e igualmente significativas ($p > 0,28$), influenciando a satisfação com a vida. Do mesmo modo, as vivências de sofrimento no trabalho também estão relacionadas significativamente ($p > 0,000$) com a satisfação, apesar do resultado *beta* negativo de -0,311. Com os resultados destas análises verifica-se a importância que a Geração Y atribui ao conseguir equilibrar vida pessoal e trabalho, já que tanto as vivências de prazer quanto as de sofrimento influenciam na sua percepção de satisfação geral com a vida. Esses resultados vão ao encontro dos resultados da pesquisa de Falaster, Ferreira e Reis (2015), na qual os autores mapearam os principais atributos que atraem a Geração Y na escolha do emprego, e verificaram que os jovens buscam satisfação através do trabalho, tornando-o mais que uma fonte de renda, um momento prazeroso. Além disso, em um estudo longitudinal com estudantes do ensino médio dos Estados Unidos, De Oliveira (2014) evidencia que a Geração Y tende a preferir atividades profissionais que permitam maior equilíbrio com a vida pessoal, visto que há uma combinação de novas perspectivas que valorizam a busca por prazer e desafios profissionais, além de maior flexibilidade e melhor equilíbrio entre vida e trabalho. Embora os estudos de Batista (2012) e Ladeira et al. (2014) observem que esta geração demonstra ter um perfil mais individualista e facilidade em mudar de empregos devido à sua busca constante por prazer, através dos resultados deste estudo é possível observar o quanto as vivências percebidas por jovens da Geração Y em seu trabalho afetam sua satisfação geral com a vida, indicando que estes se vinculam ao trabalho e se deixam influenciar fortemente pelas experiências sentidas neste ambiente. Ainda, nesta análise de dados foi verificado se as vivências de prazer no trabalho afetam positivamente a motivação dos profissionais da Geração Y, conforme descrito na hipótese 3, abaixo:

Hipótese 3: As vivências de prazer influenciam de forma positiva e significativa a motivação no trabalho para profissionais da Geração Y.

Os resultados mostraram um r^2 de 0,242 da influência entre os dois fatores, isto é, 24% das vivências de prazer afetam a motivação no trabalho (*beta* 0,322). Este é um dado importante, pois, como observa Ruiz (2012), as vivências no trabalho de um modo geral estão



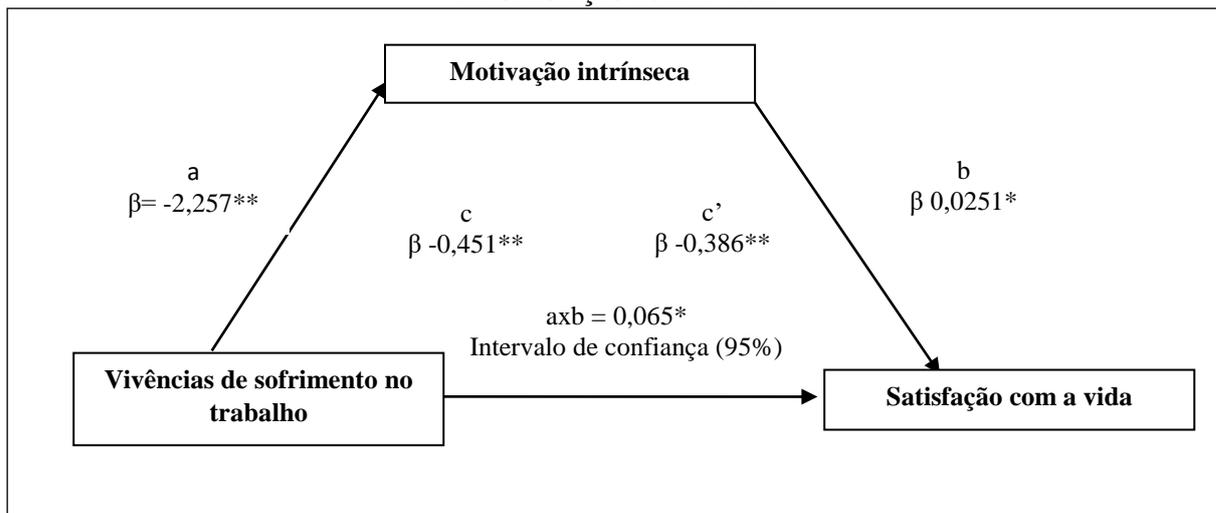
relacionadas com o ambiente, com a satisfação e com as capacidades do trabalhador, as quais estão envolvidas com as necessidades individuais dos profissionais também fora do contexto do trabalho. Como observa Maissiat (2013), os sentimentos de prazer também são gerados através da forma como os profissionais enfrentam as situações por meio da criação de estratégias defensivas relacionadas ao seu próprio funcionamento psíquico. Visto que, o oposto da hipótese testada é observado por Bentes (2012), o qual observa que as consequências relacionadas às vivências de sofrimento podem se manifestar através do stress, da diminuição da motivação para o trabalho, da diminuição do rendimento, entre outros, o oposto também pode ser observado com os resultados deste estudo, já que vivenciar prazer no trabalho também influencia a motivação, porém de uma forma positiva.

Por fim, a última hipótese testada neste estudo estabeleceu a motivação intrínseca no trabalho como mediadora entre a variável independente *vivências de sofrimento* e a variável dependente *satisfação com a vida*, conforme descrito abaixo na hipótese 4:

Hipótese 4: A motivação intrínseca media parcialmente a relação entre vivências de sofrimento no trabalho e a satisfação com a vida.

Os resultados demonstram que a motivação exerce uma mediação parcial (efeito indireto) na relação entre vivências de sofrimento no trabalho e a satisfação com a vida, uma vez que o efeito direto permanece significativo. A figura a seguir resume estes resultados:

Figura 1- A motivação no trabalho como mediadora da relação entre vivências de sofrimento e a satisfação com a vida



* $p < 0,01$ e ** $p < 0,001$

Fonte: Modelo proposto pela pesquisa (2016).

Com a confirmação da hipótese, é possível afirmar que a relação entre vivências e satisfação com a vida para profissionais da Geração Y é mediada, mesmo que sem efeito direto, pela motivação intrínseca. Portanto, seguindo na direção das hipóteses anteriores, quanto maiores as vivências de sofrimento, menor a motivação e a satisfação com a vida, considerando que a variação positiva da motivação altera o efeito das vivências negativas na percepção de satisfação com a vida. Essa conclusão reforça a importância das vivências no trabalho para indivíduos dessa geração, e corrobora os estudos aqui abordados sobre as características da Geração Y no mercado de trabalho, os quais observam que essa geração tende a ser preocupada com a integração das necessidades pessoais, com a interação familiar e de carreira, resultando em um trabalho que seja fonte de bem-estar, motivação, e aprendizado. Estes profissionais atribuem ainda importância para um bom relacionamento entre os colegas e os líderes, bem como a possibilidade de exercitar a sua criatividade, ter novos desafios e



contribuir para a sociedade, pois o trabalho é para eles o principal motivo de satisfação. (LADEIRA et al. 2014; LADEIRA et al., 2014; TEIXEIRA et al., 2014)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre vivências de prazer e sofrimento no trabalho, motivação e satisfação com a vida para profissionais pertencentes à chamada “Geração Y”. Os dados mostram que a motivação intrínseca e extrínseca destes profissionais está positivamente relacionada com a sua satisfação geral com a vida, uma vez que a motivação destes profissionais está relacionada também com suas escolhas profissionais, as quais tendem à estar voltadas para um trabalho que possa ser harmônico com outras esferas de sua vida e com atividades atribuídas ao prazer e ao sentimento de realização pessoal, influenciando assim seu contexto de satisfação com a vida geral. Do mesmo modo, os dados sugerem que a satisfação geral com a vida também é fortemente influenciada pela percepção das vivências de prazer e sofrimento no trabalho para esta geração, indicando que as vivências percebidas por jovens da Geração Y em seu trabalho afetam sua satisfação geral com a vida, pois estes se vinculam ao trabalho e se deixam influenciar fortemente pelas experiências sentidas neste ambiente. Além disso, os resultados indicam que a percepção de vivências de prazer influencia de forma positiva e significativa a motivação no trabalho para estes profissionais, mostrando novamente o quanto as vivências percebidas no trabalho são importantes para essa geração. Um dos grandes achados deste estudo foi identificar que a motivação intrínseca media parcialmente a relação entre vivências de sofrimento no trabalho e a satisfação com a vida para profissionais da Geração Y, isto é, os indivíduos com mais vivências negativas tendem diminuir a motivação e a percepção de satisfação com a vida, reforçando assim, a preocupação do público alvo em buscar atividades profissionais que estejam integradas com outros aspectos da vida e a necessidade das organizações em considerarem essas dimensões na gestão do trabalho;

Com base no exposto, a pesquisa cumpriu seu objetivo principal, mostrando a importância das vivências de prazer e sofrimento para essa geração não apenas no contexto profissional, mas também na forma como percebem sua motivação e satisfação geral com a vida.

Entre as lacunas deste estudo está o fato de não terem sido incluídas variáveis do contexto econômico e social dos participantes, assim como não ter sido incluída a variável da tecnologia no ambiente profissional. Conforme citado anteriormente, estudos questionam a abordagem de que todos os membros de uma mesma geração experimentem os eventos da mesma forma (LADEIRA et al., 2014; DE OLIVEIRA, 2014; PARRY; URWIN, 2011; DA SILVA; STRUCKEL, 2013). Os estudos observam que outros fatores, além da idade, influenciam o comportamento deste grupo, como o acesso à educação, o contexto financeiro familiar, o contexto social, entre outros (ROCHA DE OLIVEIRA et al. 2012). O uso da tecnologia também se torna uma variável importante para ser analisada futuramente, pois, conforme citado anteriormente, os participantes pertencem à uma geração imersa na interatividade, na hiperestimulação e no ambiente digital, influenciando assim os comportamentos relacionados à rapidez no acesso à informação, ao desenvolvimento intelectual e ao contexto de trabalho (BATISTA, 2012; LADEIRA et al., 2014). Além disso, neste estudo não foi analisado o cargo dos participantes e sua influência hierárquica, o que se torna importante em pesquisas futuras, visto que Batista (2012) e Ladeira et al. (2014) ressaltam que esta geração tende a demonstrar um perfil individualista, com ambição de crescimento acelerado nas organizações e dificuldade em lidar com hierarquias, pois estes profissionais tendem a colocar seu interesse pessoal acima dos interesses coletivos. Sugere-se



que, para estudos futuros relacionados à Geração Y, essas variáveis sejam incluídas e os resultados comparados.

Sugere-se ainda, ampliar este estudo comparando as variáveis de gênero e a pluralidade de empregos, já que o processo de globalização de fato definiu intensas transformações no mundo do trabalho advindas das inovações tecnológicas e das mudanças nas organizações, as quais estão contribuindo para que exista uma redefinição das relações entre capital e trabalho. A flexibilização dos contratos de trabalho favoreceu a criação de formas de inserção mais instáveis, caracterizadas pelo trabalho informal, terceirização de serviços, oferta de trabalho autônomo, postos de trabalho temporários, entre outros (LANCMAN; SZNELWAR, 2008). Do mesmo modo, devido à variável de hierarquia dos participantes não ter sido analisada, sugere-se ampliar este estudo focando em profissionais da Geração Y em cargos de liderança. É possível ainda, analisar os efeitos de intervenções grupais com estes profissionais a partir da Psicodinâmica do Trabalho pois, como apontam Lancman e Sznelwar (2008) ao analisar a teoria de Christophe Dejours, a forma mais grave de sofrimento no trabalho está no vazio intelectual a que é submetido o trabalhador, pois toma para si toda a responsabilidade de sua angústia, absorvendo a sensação de impotência e incapacidade. Assim, a proteção da saúde mental não depende apenas do indivíduo, que explicita suas defesas, mas também das estratégias coletivas de defesa, que desempenham um importante papel na resistência aos efeitos desestabilizadores do sofrimento.

REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, J. M. N. **Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição de ensino superior.** 37 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado integrado em Psicologia) - Universidade de Lisboa, Portugal, 2013.
- ALBUQUERQUE, F. J. B. et al. Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. **Psico** (Porto Alegre), v. 41, n. 1, p. 85-92, 2010.
- ARAGÃO, J. Introdução aos estudos quantitativos utilizados em pesquisas científicas. **Revista Práxis**, v. 3, n. 6, 2013.
- ARRINDELL, W. A. et al. The satisfaction with life scale (SWLS): Appraisal with 1700 healthy young adults in The Netherlands. **Personality and Individual Differences**, v. 26, n. 5, p. 815-826, 1999.
- APRIGIO, B. T. Gerações no mercado de trabalho: Geração y. **Revista de Administração do Unisal**, v. 3, n. 3, 2013.
- BARBOSA, L. **Juventudes e gerações no Brasil contemporâneo.** Porto Alegre: Sulina, 2012.
- BATISTA, L. C. **Perfil motivacional da geração Y comparado ao de outros grupos etários: investigação em uma instituição financeira nacional.** 104 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Brasil, 2012.
- BENTES, H. Riscos psicossociais no trabalho. **Revista Pessoal. Esumédica**, v. 46, 2012.



CENNAMO, L.; GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 8, p. 891-906, 2008.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. **International Journal on Working Conditions**, n. 5, p. 39-58, 2013.

DA SILVA, V. F.; STRUCKEL, A. C. Perfil da geração Y que trabalha no comércio da cidade de Maringá. **Caderno de Administração**, v. 21, n. 1, p. 8-23, 2013.

DE MAGALHÃES PEREIRA, L.; NOGUEIRA, A. J. F. M. Há lugar para os valores pessoais e a realização humana no trabalho nos paradigmas organizacionais? **Diálogos Interdisciplinares**, v. 3, n. 3, p. 18-45, 2014.

DE OLIVEIRA, Lucia Barbosa. Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. **Revista de Administração**, v. 49, n. 4, p. 714, 2014.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological Inquiry**, v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.

DEJOURS, C. P. et al. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DIENER, E. D. et al. The satisfaction with life scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 49, n. 1, p. 71-75, 1985.

DIENER, Ed et al. Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. **Journal of Happiness Studies**, v. 1, n. 2, p. 159-176, 2000.

DIENER, E.; LUCAS, R. E.; OISHI, S. Subjective well-being. **Handbook of Positive Psychology**, p. 63-73, 2002.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 193 f. Tese de Doutorado (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade de Brasília, Brasil, 2013.

FALASTER, C.; FERREIRA, M. P.; REIS, C. Atributos que Atraem a Geração Y na Escolha do Emprego Ideal: uma Análise a Partir da Perspectiva de Estudantes Veteranos. **Contextus-Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 3, p. 7-31, 2015.

FERNANDES, L. C. “**Estamos o tempo todo enxugando gelo**”: qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do Poder Judiciário. 153 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho, e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasil, 2013.

FLACH, L. et al. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.

GAGNÉ, M. et al. **The motivation at work scale**: Validation in two languages. In: ASAC,



2010.

GOUVEIA, V. V. et al. Life satisfaction in Brazil: Testing the psychometric properties of the satisfaction with life scale (SWLS) in five Brazilian samples. **Social Indicators Research**, v. 90, n. 2, p. 267-277, 2009.

GROHMANN, M. Z. et al. **Relações entre motivação, satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho: estudo em um Hospital Público**. In: IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Brasília/DF, 3 a 5 de novembro de 2013.

HAIR J.; JOSEPH F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa Em Administração**. Bookman, 2005.

LADEIRA, L. B. et al. Gerações xeyeo impacto no ambiente de trabalho. **Revista Estação Científica**, n.11, p. 1-20, 2014.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Paralelo 15: Fiocruz, 2008.

LEE, R.M. et al. Social connectedness, extraversion, and subjective well-being: Testing a mediation model. **Personality and Individual Differences**, v. 45, n. 5, p. 414-419, 2008.

LOIOLA, R. Geração y. **Revista Galileu**, v. 219, 2009.

LOMBARDIA, P.G. et al. **Políticas para dirigir a los nuevos profesionales – motivaciones y valores de la generacion Y**. Documento de investigación. DI-753. Mayo, 2008. Disponível em <<http://www.iesep.com/Descargas/spdf/Gratis/R130.pdf>. > Acesso em: 30 out. 2008.

LOPES, S.; CHAMBEL, M. J. Motivações dos trabalhadores temporários de agência e bem-estar geral: o engagement como mediador. **Investigação e Intervenção em Recursos Humanos**, v. 1, n. 1, 2014.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 20. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MADEIRA, N. V. Interface dos riscos psicossociais e estresse ocupacional em trabalhadores de enfermagem: Revisão da literatura. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, 2010.

MAGNUS, K. et al. Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: a longitudinal analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 65, n. 5, p. 1046, 1993.

MAISSIAT, G. da S. **Prazer e sofrimento de trabalhadores da atenção básica à saúde à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho**. 114 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Enfermagem) -Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil, 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Bookman Editora, 2012.



- MENDES, A. M. **Psicodinâmica Do Trabalho**: Teoria e Método. Casa do psicólogo, 2007.
- OLIVEIRA, S. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.
- OLIVEIRA, E. B. et al. O trabalho de enfermagem em centro de tratamento de queimados: riscos psicossociais. **Rev. Pesqui. Cuid. Fundam.** v. 7, n. 4, p. 3317-3326, 2015.
- PARRY, E.; URWIN, P. Generational differences in work values: A review of theory and evidence. **International Journal of Management Reviews**, v. 13, n. 1, p. 79-96, 2011.
- PAVOT, W.; DIENER, Ed. Review of the satisfaction with life scale. **Psychological Assessment**, v. 5, n. 2, p. 164, 1993.
- PAVOT, W.; DIENER, Ed. The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. **The Journal of Positive Psychology**, v. 3, n. 2, p. 137-152, 2008.
- PERRONE, C. M. et al. A percepção das organizações pela Geração Y. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 3, p. 546-560, 2013.
- PINTO, L. W. et al. Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. **Cienc Saúde Cole**, v. 18, n. 3, p. 633-644, 2013.
- ROCHA DE OLIVEIRA et al. Juventudes, gerações e trabalho: É possível falar em geração Y no Brasil? **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.
- REEVE, J. **Motivação e emoção**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Ltc, 2006.
- RUIZ, V. S.; ARAUJO, A. L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 68, 2000.
- SCHWARZ, N.; STRACK, F. Evaluating one's life: A judgment model of subjective well-being. **Subjective well-being: An interdisciplinary perspective**, v. 21, p. 27-47, 1991.
- SHARPE, J. P. et al. Optimism and the Big Five factors of personality: Beyond neuroticism and extraversion. **Personality and Individual Differences**, v. 51, n. 8, p. 946-951, 2011.
- SIQUEIRA, M. M. M.; DO AMARAL, D. J. Relações entre Estrutura Organizacional e Bem-Estar Psicológico. **REA-Revista Eletrônica de Administração**, v. 5, n. 1, 2011.
- SMOLA, K.; SUTTON, C. D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, p. 363-382, 2002.
- TEIXEIRA, A. P. P. et al. O sentido do trabalho: uma análise à luz das gerações X e Y. **Diálogo**, n. 25, p. p. 25-37, 2014.



TONET, Marcele Schreiner et al. Prazer e trabalho: um estudo sobre mulheres trabalhadoras rurais. **Saúde & Transformação Social/Health & Social Change**, v. 7, n. 3, p. 84-95, 2016.

VELOSO, E. F. R. et al. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**, v. 32, p. 2008, 2008.