

GERAÇÃO Y: MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E VIVÊNCIAS NO TRABALHO

GENERATION Y:
MOTIVATION, SATISFACTION AND WORKING LIVES

EMANUELE CANALI FOSSATTI
emanuelecossatti@hotmail.com

JANDIR PAULI
jandir@imed.edu.br

MANUELI TOMASI
manuelitomasi5@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste estudo foi descrever a relação entre vivências de prazer e sofrimento no trabalho, motivação e satisfação com a vida para profissionais da Geração Y. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, descritiva e transversal com 356 profissionais que responderam a uma *survey* baseada na psicodinâmica do trabalho e na teoria da autodeterminação. Os resultados apontam a ocorrência de vivências negativas, bem como a sua influência na motivação e na satisfação com a vida. Constatou-se que motivação intrínseca media a relação entre vivências de sofrimento no trabalho e satisfação com a vida, ressaltando o efeito das vivências no trabalho e suas implicações individuais e organizacionais.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Psicodinâmica do Trabalho. Vivências de prazer. Vivências de sofrimento.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the relationship between experiences of pleasure and suffering at work, motivation and satisfaction with life for the Generation Y professionals. A quantitative, descriptive and cross-sectional study was carried out, with the participation of 356 professionals who answered to a survey based on work psychodynamics and the theory of self-determination. The results point the occurrence of negative experiences, as well as their influence on motivation and satisfaction with life. It was verified that intrinsic motivation mediates the relationship between experiences of suffering at work and satisfaction with life, emphasizing the effect of the experiences at work and their individual and organizational implications.

Keywords: Motivation. Satisfaction. Psychodynamics of Work. Pleasure experiences. Suffering experiences.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está se deparando com um novo grupo de profissionais que apresenta características e comportamentos marcados por uma determinada época e influência social, política, cultural e tecnológica. Este grupo emerge em um cenário organizacional que nem sempre é compatível com seus interesses e expectativas, o que pode gerar insatisfações, frustrações e novos meios de prazer e satisfação, os quais podem se estender às suas vidas de um modo global (LADEIRA *et al.* 2014; OLIVEIRA, 2014).

O novo grupo de profissionais que integra o mercado de trabalho é formado por jovens que nasceram aproximadamente no período entre 1980 e 1990, atualmente com idade entre 26 e 36 anos, e fazem parte da Geração Y. Importante 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). Porém, algumas características como a ambição, autoconfiança, impaciência e maior propensão a correr riscos do que seus antecessores são atribuídos a esse público (SMOLA; SUTTON, 2002; CENNAMO; GARDNER, 2008; BARBOSA, 2012).

Referente ao trabalho, observa-se grande habilidade em realizar diferentes tarefas concomitantemente e absorver um grande número de informações, assim como rapidez de raciocínio, interesse em aprender, urgência em crescer profissionalmente e uma forte orientação para os seus próprios valores (OLIVEIRA, 2010; VELOSO *et al.*, 2008; LOIOLA, 2009). Ao analisar a carreira de profissionais desta geração, estudos apontam que estes tendem a avaliar seu desenvolvimento de carreira através da sua proatividade, iniciativa e principalmente paixão pela tarefa realizada, reforçando a importância da motivação autônoma ou intrínseca para suas conquistas (SILVA; MORAES; MAZURKIEWICZ, 2010).

A entrada desta geração no mercado de trabalho faz com que se justifique a necessidade de pesquisas que busquem compreender os desafios por ela proporcionados, visto que este cenário pode oferecer condições para o crescimento pessoal, assim como se constituir em uma nova fonte de opressão, exploração ou exclusão (FLACH *et al.*, 2009). Compreender os aspectos simbólicos do trabalho voltados à percepção desta geração em relação 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 consequentemente 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), estas podem influenciar sua satisfação com a vida e a motivação.

O objetivo foi descrever a relação entre vivências no trabalho, motivação intrínseca e satisfação com a vida de profissionais pertencentes à Geração Y. A pesquisa é de natureza quantitativa com aplicação de uma *survey* baseada na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho e nas escalas de Satisfação com a Vida e Motivação no Trabalho, com a participação de 356 sujeitos. 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.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Motivação

Uma vez que as organizações cada vez mais contam com a presença dos profissionais da Geração Y em sua equipe (OLIVEIRA *et al.*, 2012), levando à adoção de novos modelos e valores de trabalho, é importante entender o que os impulsiona e os motiva para suas escolhas profissionais, assim como os significados simbólicos por eles atribuídos ao trabalho. Estudos apontam que, para a Geração Y, a principal motivação para o trabalho está voltada à interação social e não somente a questões financeiras, (FALASTER; FERREIRA; REIS, 2015), alinhando-se com estudos que mostram que este público busca a satisfação através do trabalho, tornando-o mais que uma fonte financeira, mas um momento de vida prazeroso (LADEIRA *et al.*, 2014). Esta geração 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. Em resumo, para a Geração Y, a motivação para o trabalho parece estar relacionada com fatores intrínsecos e subjetivos (PERRONE *et al.*, 2013).

O embasamento para essa pesquisa se deu através da teoria da autodeterminação (*Self Determination Theory - SDT*), em que uma de suas subteorias é explicada através das necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e pertencimento dos indivíduos, as quais são percebidas como uma condição necessária à vida e ao bem-estar (REEVE, 2006; RYAN; DECI, 2000). Nesta teoria analisa-se o grau em que a motivação é determinada pelo indivíduo, considerando que as pessoas mais autodeterminadas estão propensas ao engajamento em determinados comportamentos (DECI, RYAN, 2000; VIERLING; STANDAGE; TREASURE, 2007 como citado em VIANA; ANDRADE; MATIAS, 2010, p. 2).

A motivação pode ser caracterizada de três formas: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. A desmotivação é observada pela falta de intenção nos comportamentos e o sujeito não percebe motivos para realização de determinada atividade. A motivação extrínseca é dividida em quatro regulações: externa, introjetada, identificada e integrada. A primeira explica-se através do comportamento motivado por ameaças e recompensas e a segunda está relacionada ao comportamento motivado por pressões internas, como o sentimento de culpa. A terceira regulação volta-se a comportamentos percebidos como importantes para o indivíduo e a última regulação relaciona-se a comportamentos entendidos como importantes e coerentes com outros aspectos pessoais, realizado com maior possibilidade de escolha pelo sujeito. As últimas regulações da motivação extrínseca apresentam componentes autodeterminados ou intrínsecos. Por fim, a motivação intrínseca é observada como um comportamento baseado na escolha pessoal, na satisfação e no prazer, visto que estes são exclusivamente internos (VIANA; ANDRADE; MATIAS, 2010).

Ao observar a relação entre motivação intrínseca e Geração Y, estudos analisam a importância da carreira e a forma como ela se constitui para este público, apresentando maior percentual na âncora de estilo de vida, relacionada ao equilíbrio entre necessidades pessoais, familiares e profissionais (TREFFF, 2012). Estudos internacionais ressaltam diferenças dos fatores motivacionais entre as gerações, mas, os fatores intrínsecos são relatados como moti-

vadores maiores do que os extrínsecos. Uma das motivações intrínsecas da Geração Y é a independência e a realização no ambiente de trabalho (DOKADIA, RAI, CHAWLA, 2015).

Relacionando a importância da motivação para a satisfação com a vida, Deci e Ryan (2000) observam que uma avaliação positiva da saúde tem influência significativa aos indivíduos que optam por atividades laborais voluntariamente, baseadas em suas motivações intrínsecas. Ainda, existem relações positivas entre o engajamento no trabalho e a satisfação com a vida, envolvendo também a percepção de saúde dos indivíduos (LOPES; CHAMBEL, 2014). Quanto ao prazer no trabalho, a profissão escolhida através de motivações intrínsecas proporciona um trabalho mais prazeroso que pode influenciar na satisfação geral com a vida, já que o trabalho parece ter um papel fundamental no desencadeamento do sofrimento psíquico, da saúde e do bem-estar (PINTO, 2013).

É essencial que os indivíduos sintam-se bem em relação às funções que exercem e às vivências em seu contexto de trabalho, assim como 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).

1.2 Vivências de prazer e sofrimento

Estudos mencionam 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 gradativamente 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, às exigências emocionais no trabalho, assim como à dificuldade de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (BENTES, 2012; RUIZ; ARAÚJO, 2012).

Os fatores psicossociais, voltados neste estudo às vivências de prazer e sofrimento, são observados como a interação no trabalho, a satisfação e as condições de sua organização, assim como as capacidades do trabalhador, as quais se relacionam com as necessidades individuais (RUIZ; ARAÚJO, 2012). As consequências relacionadas às vivências de prazer e sofrimento afetam tanto o indivíduo quanto as organizações, ocasionando stress, diminuição da motivação para o trabalho, irritabilidade, diminuição do rendimento e absentismo (BENTES, 2012).

Relacionando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho com a satisfação geral com a vida, estudos apontam que em determinados grupos de trabalho os indivíduos buscam estratégias defensivas para transformar sofrimento em prazer através da criatividade, envolvimento com o trabalho e reconhecimento. Tais estratégias impactam no contexto de vida dos trabalhadores, pois a atividade laboral não pode ser vista como dissociável da vida de um modo geral. Assim, perceber as vivências de prazer e sofrimento e 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 (TONET *et al.*, 2016).

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, 2008; 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; MENDES; MAGNÓLIA, 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 provocar o adoecimento (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 recorrendo geralmente às metodologias qualitativas (COSTA; SANTOS, 2013).

1.3 Satisfação com a Vida

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 *et al.*, 1985; PAVOT; DIENER, 2008), considerando a influência direta e indireta dos indivíduos na auto definição dos níveis de satisfação (LEE *et al.*, 2008; MAGNUS *et al.*, 1993; SHARPE *et al.*, 2011). Na perspectiva desse estudo, esta variável 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 (DIENER *et al.*, 1985; DIENER *et al.*, 2000; PAVOT; DIENER, 1993, 2008; SCHWARZ; STRACK, 1991).

Estudos fornecem indícios de que a percepção da saúde também é considerada como um indicador de bem-estar geral dos indivíduos. Fernandes (2013) 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. O ambiente de trabalho pode interferir na satisfação e qualidade de vida e assim é importante que este seja capaz de proporcionar o bem-estar (FERNANDES, 2013).

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 relacionada com um papel intrínseco e integrada às demais ocupações e papéis sociais que garantam o bem-estar e felicidade destes profissionais (MAGALHÃES; NOGUEIRA, 2014).

1.4 Geração Y

Geração significa um conjunto de pessoas que nasceram em uma mesma época e têm em comum uma experiência histórica similar, 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 questionamentos à abordagem de que todos os membros de uma mesma geração experimentem tais eventos da mesma forma e assim 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; OLIVEIRA, 2014; PARRY; URWIN, 2011; SILVA; STRUCKEL, 2013). Ainda, 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 (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 e na hiperestimulação e assim, tendem a apresentar um conjunto de comportamentos relacionados à rapidez no acesso à informação. Este conjunto de comportamentos acelerou o desenvolvimento intelectual, tornando a geração mais exigente quanto ao trabalho e à qualidade de vida.

Segundo Batista (2012) e Ladeira *et al.* (2014), a Geração Y tende a buscar um trabalho que seja prazeroso e esteja em harmonia com sua vida pessoal. Este grupo 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 proativa, 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).

Observa-se que o trabalho faz parte de uma importante esfera da vida, a qual engloba sentido e satisfação de necessidades e desejos do sujeito, e assim, 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). Ressalta-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 1: A motivação intrínseca 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.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1 Delineamento

A pesquisa é caracterizada como quantitativa descritiva de corte transversal. Estudos descritivos descrevem a realidade e não se destinam necessariamente a explicá-la ou buscar intervenções (ARAGÃO, 2013). 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, elencando fatores que podem ou não estar associados a estes em diferentes níveis de associação (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 foram tratados com *software* estatístico com objetivo de descrever a relação e influência entre as variáveis do estudo.

Participaram da pesquisa 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, J. F. *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.

2.2 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, que identifica os indicadores críticos no trabalho, buscando fatores que possam intervir no processo de adoecimento profissional. O ITRA é formado por quatro escalas, porém nesta pesquisa foi utilizada apenas 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). Ela avalia 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*. Em um estudo voltado à validação da versão brasileira desta escala com 2.180 participantes de diferentes contextos, os resultados apontaram um *alfa de cronbach* 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)*, da qual foram escolhidos 14 itens que avaliam desde a motivação intrínseca até a motivação extrínseca. 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, identificando o sexo, idade, escolaridade e tempo de inserção no mercado de trabalho.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a análise dos dados foi utilizado o *software SPSS – Statistical Package for the Social Sciences* (versão 20) para *Windows®*. Das 356 respostas recebidas, 296 embasaram os resultados apresentados, visto que os dados ausentes (*missings*) e extremos (*outliers*) foram desconsiderados. Foi verificada também a confiabilidade das escalas utilizadas, através dos coeficientes de *Alpha de Cronbach* ($> 0,7$) (HAIR J. F. *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 (61,5%), visto que 38,5% foram do sexo masculino. Em relação ao nível de instrução, 33,1% possuem pós-graduação completa, 23,6% pós-graduação incompleta e 22% ensino superior completo, indicando que a maioria dos profissionais participantes 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%).

A grande maioria dos respondentes estava inserida no mercado de trabalho entre 05 e 10 anos (40,5%), seguido de pessoas que estavam inseridas no mercado de trabalho há mais de 10 anos (30,7%), entre 02 a 04 anos (23,3%) e menos de 02 anos (5,4%), indicando que a grande maioria dos participantes possuía experiências de trabalho por um tempo significativo. Os dados apontam que 41,6% dos participantes estavam entre 02 a 04 anos em seu cargo atual, seguidos de 22,6% que estavam há menos de 02 anos em seu cargo atual, 19,9% entre

05 e 10 anos, 12,1% até seis meses e 3,7% há mais de 10 anos, indicando certa tendência há troca recente de posição profissional, visto que, apesar de a maioria dos profissionais estarem inseridos no mercado de trabalho entre 05 a 10 anos, a maioria dos participantes estava em seu cargo atual há um tempo menos considerável.

Em relação à atuação profissional, aproximadamente 14,6% atuavam em cargos de gestão, 23,5% eram profissionais liberais e, a grande maioria (61,9%) profissionais operacionais com vínculo formal de trabalho. Além disso, 29,4% dos participantes afirmaram ter mais de um emprego, enquanto 69,6% afirmaram ter somente uma atividade profissional, indicando maior exclusividade de emprego.

Foi realizada uma análise descritiva dos construtos utilizados no estudo, avaliando os resultados obtidos de acordo com os fatores relacionados à motivação intrínseca, vivências de prazer no trabalho, vivências de sofrimento no trabalho e satisfação com a vida. Referente a motivação intrínseca, foi possível observar que as médias variaram entre 3,94 e 4,43, indicando a presença altos escores neste público. As afirmativas com menor média estavam relacionadas às afirmativas “a flexibilidade que este emprego me dá” (3,94) e “perspectivas de carreira que possuo” (4,06). Próximo a elas, também estavam 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, estavam 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).

Os resultados apontam índices mais elevados de motivação intrínseca do que extrínseca, visto que a média relacionada à motivação intrínseca foi de 4,18, enquanto a média relacionada à motivação extrínseca foi de 3,92. Este dado sugere 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 *et al.*, 2012). Assim, os escores mais elevados na motivação intrínseca reforçam a importância de aspectos subjetivos relacionados ao trabalho, visto que esta é diretamente relacionada com a escolha pessoal, satisfação e prazer, característico desta geração, corroborando com os estudos de Viana, Andrade e Matias (2010) e de Singh, Bhandarker e Rai (2013).

Em relação às vivências de prazer no trabalho, foi possível observar que as médias variaram entre 3,38 e 4,18, indicando altos escores. As afirmativas com menor média estavam relacionadas às afirmativas “reconhecimento” (3,38), “motivação” (3,64) e “confiança entre os colegas” (3,69), enquanto as maiores médias estavam relacionadas às afirmativas “solidariedade entre os colegas” (4,02) e “orgulho pelo que faço” (4,18). A teoria da autodeterminação 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 esco-

lhas. Ainda, pertencer a um grupo cooperativo está relacionado à necessidade de estabelecer vínculos e 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 são percebidos 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 variaram entre 1,94 e 3,25, nas quais as afirmativas com menor média estavam relacionadas às afirmativas “inutilidade” (1,94) e “injustiça” (2,42). As maiores médias estavam 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 variaram entre 3,21 e 3,7, indicando escores não tão altos de satisfação. As afirmativas com menor média estavam 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 estavam 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.*, 2008; APRIGIO, 2013).

Na terceira etapa da análise foi realizada uma regressão linear para testar as hipóteses do estudo (HAIR J. F. *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, foi testada inicialmente a hipótese 1. Embora se tenha observado uma baixa capacidade de explicação ($r^2=0,041$), a regressão mostrou uma relação positiva e significativa na relação entre motivação intrínseca e satisfação com a vida (*beta* de 0,033 e $p>0,000$). Deste modo, observa-se que a primeira hipótese do estudo foi confirmada, corroborando 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.

Se comparada com a análise descritiva, os resultados da regressão confirmam 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 (DIENER *et. al.*, 1985; 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 anteriormente como hipóteses 2a e 2b. O resultado da análise de regressão também confirmou as hipóteses na medida em que as vivências de prazer apresentaram-se com um resultado *beta* 0,018 e significância estatística $p > 0,028$, influenciando a satisfação com a vida. Já as vivências de sofrimento no trabalho também estão relacionadas significativamente ($p > 0,000$) com a satisfação, mas com um *beta* negativo de -0,034. Nesse caso, quanto mais o profissional da geração Y percebe vivências negativas no trabalho, menor será sua satisfação com a vida. Assim, 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 sua percepção de satisfação geral com a vida.

Esses resultados também 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, 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) observarem que esta geração demonstra ter um perfil mais individualista e facilidade em mudar de empregos devido à sua busca constante por prazer, é possível observar o quanto as vivências percebidas pela 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.

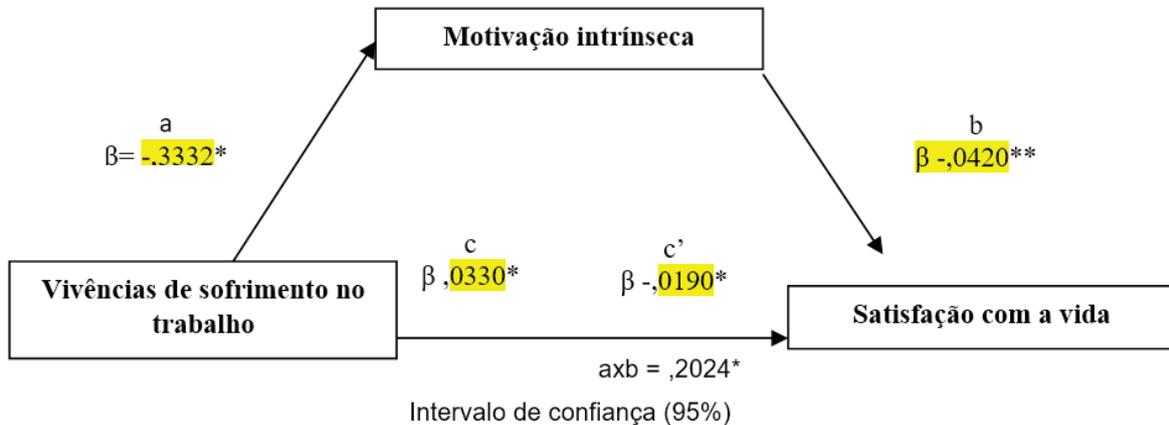
Ainda, nesta análise de dados foi verificado se as vivências de prazer no trabalho afetam positivamente a motivação dos profissionais da Geração Y, conforme descrito na hipótese 3. Os resultados mostraram um r^2 de 0,192 da influência entre os dois fatores, isto é, 19% das vivências de prazer afetam a motivação no trabalho (*beta* 0,364 e $p > 0,000$). Este é um dado importante, pois segundo Ruiz e Araújo (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. Conforme Maissiat (2013) sentimentos de prazer são gerados através da forma como os profissionais enfrentam as situações por meio da criação de estratégias defensivas relacionadas ao seu próprio funcionamento psíquico. 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.

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*: 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 intrínseca exerce uma mediação parcial (efeito indireto) na relação entre vivências de sofrimento

mento no trabalho e a satisfação com a vida, uma vez que o feito direto permanece significativo, conforme Figura 1.

Hipótese 4^a: Vivências negativas mediam parcialmente a relação entre motivação e satisfação com a vida.

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 sobre as características da Geração Y no mercado de trabalho, enfatizando que a geração preocupa-se 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; TEIXEIRA *et al.*, 2014)

4. 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 da "Geração Y". Os dados mostram que a motivação intrínseca destes profissionais está positivamente relacionada com a sua satisfação geral com a vida, mostrando que a motivação destes profissionais está relacionada também com suas escolhas profissionais, as quais tendem a 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 sua satisfação geral com a vida.

Os dados sugerem que a satisfação geral com a vida é fortemente influenciada pela percepção das vivências de prazer e sofrimento no trabalho para esta geração, indicando que as vivências percebidas 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. Os resultados indicam ainda 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. 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.

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, observa-se que não foram incluídas variáveis do contexto econômico e social dos participantes, assim como não foi incluída a variável da tecnologia no ambiente profissional. Visto 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 (OLIVEIRA *et al.*, 2012). O uso da tecnologia também se torna uma variável importante para ser analisada futuramente, pois 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).

Ainda, neste estudo não foi analisado o cargo dos participantes e sua influência hierárquica, o que se torna importante em pesquisas futuras, já que esta geração tende a demonstrar um perfil individualista, com ambição de crescimento acelerado nas organizações e dificuldade em lidar com hierarquias. Sugere-se que essas variáveis sejam incluídas e os resultados comparados para estudos futuros relacionados à Geração Y (BATISTA, 2012; LADEIRA *et al.*, 2014)

Sugere-se ainda, ampliar este estudo comparando as variáveis de gênero e a pluralidade de empregos, já que o processo de globalização 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). 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.
- ARAGÃO, J. Introdução aos estudos quantitativos utilizados em pesquisas científicas. *Revista Práxis*, v. 3, n. 6, 2013.
- APRIGIO, B. T. Gerações no mercado de trabalho: Geração y. *Revista de Administração do Unisal*, São Paulo, 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.
- CENNAME, 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.
- 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. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01. Acesso em: 10 abr. 2017.
- DEJOURS, C. P.; MENDES, I. N.; MAGNÓLIA, A. *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. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13. Acesso em: 05 abr. 2017.
- DIENER, E. *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.
- DOKADIA, A.; RAI, S.; CHAWLA, D. Multigenerational differences in work attributes & motivation: an empirical study. *Indian Journal of Industrial Relations*, v. 51, n. 1, 2015.
- 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*, Fortaleza, 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, Anais...*, Brasília/DF, 3 a 5 de novembro de 2013.
- HAIR J. F. *et al.* *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman, 2005.
- LADEIRA, L. B. *et al.* Gerações x e y e o 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.
- 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.
- 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.
- MAGALHÃES, L. P.; NOGUEIRA, A. J. F. M. Há lugar para os valores pessoais e a realização humana no trabalho nos paradigmas organizacionais?. *Diálogos Interdisciplinares*, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 18-45, 2014.
- 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, método e*. Casa do Psicólogo, 2007.
- OLIVEIRA, E. B. de *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.
- OLIVEIRA, L. B. Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 49, n. 4, p. 714, 2014.
- OLIVEIRA S. R. *et al.* Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.
- OLIVEIRA, S. R. *Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes*. São Paulo: Integre, 2010.
- 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. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701756946>. Acesso em: 03 abr. 2017.
- PERRONE, C. M. *et al.* A percepção das organizações pela Geração Y. *Revista de Administração da UFSM*, Santa Maria, v. 6, n. 3, p. 546-560, 2013.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Descobrimo a regressão: com a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.

- PINTO, Liana Wernersbach *et al.* Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. *Cienc Saúde Cole*, v. 18, n. 3, p. 633-644, 2013.
- 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. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.033>. Acesso em: 03 abr. 2017.
- SILVA, O. T.; MORAES, K. S.; MAZURKIEWICZ, L. Z. O papel da empresa no desenvolvimento da carreira do profissional considerado de alto desempenho: um estudo sobre a IBM. *Seminários em Administração*, 2010.
- SILVA, V. F.; STRUCKEL, A. C. Perfil da geração Y que trabalha no comércio da cidade de Maringá. *Caderno de Administração*, Maringá, v. 21, n. 1, p. 8-23, 2013.
- SINGH, P.; BHANDARKER, A.; RAI, S. *Millennials and the Workplace: Challenges for Architecting the Organizations of Tomorrow*. SAGE Publications India, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/HRMID.04421gaa.003>. Acesso em: 20 maio 2017.
- 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*, Canoas, n. 25, p. p. 25-37, 2014.
- TONET, M. S. *et al.* Prazer e trabalho: um estudo sobre mulheres trabalhadoras rurais. *Saúde & Transformação Social/ Health & Social Change*, Florianópolis, v. 7, n. 3, p. 84-95, 2016.
- TREFFF, M. A. Preferência por carreira e Geração Y. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, São Paulo, v. 2, n. 2, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v2i2.11867>. Acesso em: 26 maio 2017.
- VELOSO, E. F. R. *et al.* E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. *In: Encontro Da Associação Nacional de Pós-Graduação Em Administração*, v. 32, p. 2008, 2008.
- VIANA, M. S.; ANDRADE, A.; MATIAS, T. S. Teoria da autodeterminação: Aplicações no contexto da prática de exercícios físicos de adolescentes. *Pensar a Prática (Impresso)*, v. 13, n. 2, p. 1-18, 2010.
- VIERLING, K. K.; STANDAGE, M.; TREASURE, D. C. Predicting attitudes and physical activity in an "at-risk" minority youth sample: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, v. 8, n. 5, p. 795-817, 2007.