

RESILIÊNCIA, PERCEPÇÃO TEMPORAL E AUTOEFICÁCIA: UM ESTUDO SOBRE AS DIFERENTES GERAÇÕES DE TRABALHADORES

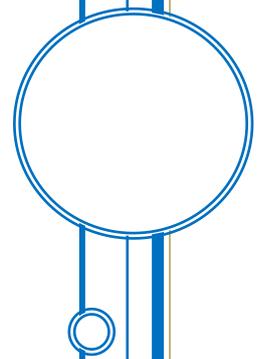
RESILIENCE, TIME PERCEPTION AND SELF-EFFICACY: A STUDY ON DIFFERENT GENERATIONS OF WORKERS

Lereno da Costa Nunes*, Fucape Business School, Brasil. E-mail: lereno@ifma.edu.br

Leony Alexandre Gabriel Soares, Fucape Business School, Brasil. E-mail: leony_alexandre@hotmail.com

Submetido: Abril 2020
Aceito: Fevereiro 2021

*Contato para Correspondência



Resumo

Esta pesquisa objetivou investigar a influência de fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento) sobre o sentimento de autoeficácia, manifestada de forma diferenciada a grupos de gerações (*Baby Boomers*, X, Y e Z), por meio da análise de conflito geracional ou de adaptação geracional para uma seleção de trabalhadores formais de organizações públicas e/ou privadas, com acesso às redes sociais e a meios eletrônicos de comunicação. Neste estudo foi realizada uma regressão via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com erros robustos. Os resultados indicaram que três fatores de percepção temporal (Policronia, Velocidade e Arrastamento), associados à impressão de autoeficácia, não apresentaram diferenças estatisticamente significante para trabalhadores formais pertencentes a diferentes gerações. A conclusão principal é que as gerações estão se adaptando às exigências tecnológicas impostas pelas organizações em busca da produtividade. Como contribuição teórica esta pesquisa apresenta uma linha de construção acadêmica pouco utilizada, quando constrói a ideia que as gerações, embora a literatura exponha as suas diferenças constatadas em resquícios pontuais de conflitos, tendam a adaptar-se às exigências do mercado de trabalho, construindo um novo perfil laboral. Tal ideia poderá fomentar novos estudos comparativos entre as gerações de trabalhadores atuantes no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Percepção temporal; Autoeficácia; Gerações.

Abstract

This research aimed to investigate the influence of temporal perception factors (polychronicity, speed, punctuality, temporal depth and entrainment) on the feeling of self-efficacy, manifested differently to groups of generations (*Baby Boomers*, X, Y and Z), through the analysis of generational conflict or generational adaptation for a selection of formal workers from public and / or private organizations, with access to social networks and electronic means of communication. In this study an Ordinary Least Squares (OLS) regression was performed with robust errors. The results indicated that three times perception factors (Polychronia, Speed and Drag), associated with the impression of self-efficacy, did not present statistically significant differences for formal workers belonging to different generations. The main conclusion is that generations are adapting to the technological demands imposed by organizations seeking productivity. As a theoretical contribution, this research presents a line of academic construction little used, when it builds the idea that the generations, although the literature exposes their differences found in occasional remnants of conflicts, tend to adapt to the demands of the labor market, building a new job profile. Such an idea could encourage new comparative studies between the generations of workers working in the labor market.

Keywords: Temporal perception; Self-efficacy; Generations.

1 INTRODUÇÃO

Devido ao aumento da competitividade entre as organizações nos anos 90, surgiram novos perfis produtivos no meio laboral (Kamia & Porto, 2011), em que a mão de obra, a otimização do tempo produtivo e o desempenho em relação ao uso de tecnologias estão entre os fatores que podem interferir na produtividade das organizações (Roman, Piana, Pereira, Lozano & Erdmann, 2012). A busca por melhoria do desempenho corporativo é constante, mediante a abertura de horizontes proporcionados pela globalização e pela velocidade no uso de tecnologias (Kantrowitz, Grelle, Beaty & Wolf, 2012) exigindo de trabalhadores uma gestão pessoal flexível e adaptada às exigências do mercado (Reis, Ituassu & Wasner, 2016).

Nesse contexto, a literatura identifica grupos de gerações de trabalhadores com características adquiridas por intermédio de vivências e de acontecimentos históricos que repercutem em seus valores pessoais, na identificação de comportamentos e de atitudes (Bejtkovský, 2016). Os indivíduos nascidos entre os anos de 1946 e 1964 são a geração *Baby Boomers* (King & Bryant, 2017); a geração X nasceu entre 1965 e 1977 (Comazzetto, Vasconcellos, Perrone & Gonçalves, 2016); a geração Y, entre 1978 e 1994 (Santos, Cipulla, Cestaro, & Augusto, 2014); e a geração Z, entre 1995 e 2010 (Bejtkovský, 2016). A constatação e o conhecimento sobre as características peculiares a essas gerações são essenciais na solução de possíveis complexidades do clima organizacional (Kamia & Porto, 2011).

Fatores ligados ao tempo produtivo no ambiente laboral ou fatores de percepção temporal (Policronia, Velocidade, Pontualidade, Profundidade Temporal e Arrastamentos Sincronia, Liderança e Condução), podem sinalizar como pensam e agem os indivíduos de diferentes gerações em relação ao tempo de resposta (Paiva, Dutra, Santos & Barros, 2013). Problemas apresentados na gestão do tempo e a conseqüente redução do sentimento de autorrealização ou autoeficácia nos indivíduos poderão desencadear perdas na produtividade (Oliveira, Carlotto, Teixeira, & Dias, 2016). Funcionários com autoestima elevada, quando assimilam os objetivos das organizações, produzem mais e de forma diferenciada (Abreu, Fortunato & Bastos, 2016).

A literatura organizacional, por sua vez, pode ajudar a compreender melhor a fonte da autoeficácia, direcionando a pesquisa para indivíduos ou grupos e comparando-os com base em suas características (Barros & Batista-dos-Santos, 2010).

Assim, duas linhas de pesquisa opostas tentam explicar como o trabalhador lida com o tempo e a produtividade versus o sentimento de autoeficácia ou de autorrealização. Boa parte da literatura concentra esforços em explicar os conflitos geracionais, com foco nas diferenças entre o comportamento das gerações e em como as relações conflitantes afetam a produtividade das empresas e a autoeficácia do trabalhador (Bejtkovský, 2016; Santos et al., 2014; Furucho

et al., 2015; Nascimento, Santos, Valentim & Moro-Cabero, 2016).

Uma outra vertente busca identificar e explicar comportamentos complementares entre as gerações, capazes de se adaptar às exigências tecnológicas em função do compartilhamento globalizado de informações entre profissionais da mesma ou de diferentes áreas e organizações, oferecendo facilidades dentro de um aprendizado autoalimentado pela comunicação (Colbert, Yee & George, 2016). Há, portanto, a possibilidade de haver diferentes gerações de trabalhadores convivendo sem radicalismos e sem grandes variações de comportamento em um mesmo ambiente laboral por força do clima e da cultura organizacional (Jacques, Pereira, Fernandes & Oliveira, 2015).

Esses estudos levantam questões sobre as práticas organizacionais, ou seja, pessoas de diferentes gerações possuem diversos graus de comprometimento apenas pela época em que nasceram.

Nesse sentido, esta pesquisa objetivou investigar a influência de fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento) sobre o sentimento de autoeficácia, manifestada de forma diferenciada a grupos de gerações de trabalhadores (Baby Boomers, X, Y e Z), por meio da análise de conflito geracional ou de adaptação geracional para uma seleção de trabalhadores formais de organizações públicas e/ou privadas, com acesso às redes sociais e a meios eletrônicos de comunicação.

Este estudo contribui para o conhecimento do ambiente organizacional, interagindo no planejamento de intervenções e avaliações de resultados sobre a autoeficácia, influenciando a percepção do meio organizacional como estímulo para que funcionários despertem às oportunidades de crescimento nas empresas (Onyishi & Ogbodo, 2012). Tais informações poderão servir para auxiliar no estudo da possibilidade de conflitos ou adaptação de interesses entre as gerações no ambiente de trabalho (Furucho, Oswaldo, Graziano & Spers, 2015), ou mesmo como orientação a profissionais que necessitem de uma base de dados para o autoconhecimento (Ambiel & Hernández, 2016).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gerações (Baby Boomers, X, Y E Z)

A literatura define as Gerações como grupos de pessoas identificadas por similaridades históricas, sociais e culturais que possuem valores pessoais aproximados (Teixeira et al., 2014). Estudar as gerações trata-se de desenvolver uma cultura organizacional para que gestores possam conhecê-las e identificá-las por intermédio de seus perfis, buscando uma melhor aplicabilidade deste conhecimento para a gestão nas organizações (Nascimento et al., 2016).

As gerações mais atuantes no mercado de trabalho estão divididas em Baby Boomers, X, Y e Z (Almeida, Itauassu & Moura, 2016) (Ver Quadro 01).

GERAÇÕES	PERÍODO	FONTE
Baby Boomers	1946 e 1964	(KING & BRYANT, 2017)
Geração X	1965 e 1977	(COMAZZETTO et al., 2016)
Geração Y	1978 e 1994	(SANTOS et al., 2014)
Geração Z	1995 e 2010	(BEJTKOVSKÝ, 2016)

Quadro 1: Gerações de Indivíduos.

Nota: Adaptado pelo autor.

A delimitação destas gerações leva em conta aspectos e ocorrências significativas em uma visão globalizada, além de uma determinação cronológica, pois trazem consigo marcas características e eventos acontecidos que ajudam a delinear perfis comportamentais comuns aos grupos (Falaster, Ferreira, & Reis, 2015). Neste contexto, as gerações foram delimitadas em espaços temporais para que houvesse a possibilidade do estudo de suas características, atitudes e comportamentos, visando uma melhor compreensão de seus perfis e tendências (Becton, Walker, & Jones-Farmer, 2014).

Estas gerações convivem em meio a um padrão produtivo constantemente inovado diante da exigência por flexibilidade e rapidez proporcionadas pelo uso de tecnologias (Reis et al., 2016). A geração Baby Boomers (1946 a 1964) (King & Bryant, 2017) que, conforme a literatura, apresentam resistência a novos instrumentos tecnológicos (Santos et al., 2014; Furucho et al., 2015; Nascimento et al., 2016) e a ideias inovadoras, são fiéis aos objetivos das organizações (Furucho et al., 2015), mas possuem dificuldades em comunicação interpessoal e organizacional e pouca resiliência quanto à perda de status (Santos et al., 2014).

A geração X (1965 a 1977) cresceu com a realidade de pais trabalhando fora do lar e a consequente ausência de limites. Tendem a ser irreverentes, são individualistas, gostam de desafios e novidades no ambiente de trabalho, capacitam-se com o objetivo de melhorar os seus ganhos por conta de habilidades adquiridas, além de cultivar a flexibilidade e liberdade de horários no trabalho (Comazzetto et al., 2016).

No contexto temporal esta geração participou da introdução do uso do computador no cotidiano das pessoas, tendem a trabalhar de forma independente e sozinhas, não possuem lealdade ao vínculo organizacional, não se adaptam a cobranças excessivas, mas sempre tentam buscar o equilíbrio entre a vida pessoal e laboral (Teixeira et al., 2014). Possuem a característica de cumprir regras e horários, além de investirem na longevidade da permanência nas organizações como objeto de ascensão profissional (Lima et al., 2016). Ainda que sejam trabalhadores solitários prezam pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Teixeira et

al., 2014).

A geração Y (1978 a 1994) nasceu em berço tecnológico e dentro de um ambiente digital (Santos et al., 2014) como geração globalizada (Veloso, Dutra, & Nakata, 2016) e possui perfil proativo (Lima et al., 2016). São dependentes de tecnologia, consomem muito tempo com conteúdo de mídias sociais, atualizam-se e praticam o lazer sempre conectados a grupos de pessoas (Bolton et al., 2013). São individualistas, multifacetados, aceitam a diversidade e possuem boa administração do tempo, ainda que represente desafios para as empresas, onde o seu nível de atuação tem provocado uma grande rotatividade (Comazzetto et al., 2016).

Não separam a vida pessoal do trabalho, possuem dificuldades em assumir responsabilidades ou fracassos, além de não respeitarem a posição da hierarquia organizacional (Sganderla, Bohnenberger, Bessi & Schmidt, 2016). Na interação entre clientes e colegas de trabalho em relação a gerações anteriores, esta geração destaca-se em procedimentos e atitudes devido à forma como abordam as diversas situações, reforçando a necessidade do conhecimento de suas características como um grande desafio (Bolton et al., 2013).

A geração Z, localizada entre os anos de 1995 e 2010 (Bejtkovský, 2016), é considerada como geração global e possui características de fácil adaptação ao ambiente laboral de multitarefas com boa produtividade e conta com um alto sentimento de autoconfiança em sua carreira profissional (Maioli, 2016). Exercita o seu marcante consumismo por intermédio de meios eletrônicos, onde procuram valorizar o status como forma de autoafirmação social (Larangeira, Cardoso & Kumm, 2016).

2.2 Conflitos e adaptações geracionais

Em se tratando da busca pelo entendimento à cerca de como as gerações lidam com o tempo e a produtividade, duas vertentes opostas ganharam forças na pesquisa científica: conflito e adaptação geracional.

A literatura que busca explicar os conflitos geracionais se concentra em como as diferenças no comportamento dos funcionários e relacionamentos conflitantes afetam a produtividade da empresa e a autoeficácia do funcionário. Enquanto a vertente oposta busca explicar os comportamentos complementares entre as gerações, que devido ao compartilhamento global de informações entre profissionais de áreas e organizações iguais ou diferentes, podem se adaptar às exigências tecnológicas por meio da comunicação.

Em seus estudos, Melo, Faria e Lopes (2019) utilizaram as dimensões de julgamentos interpessoais; autoconhecimento; enfrentamento de tensões e emoções; e comportamento frente a mudanças, na construção da identidade gerencial das gerações – *baby boomers*, X e Y. De

acordo com as suas constatações, os gestores se preocupam com a educação formal e atestam que precisam estar atualizados continuamente como principal requisito para exercício da função de gestor, independentemente da geração.

Exibe-se uma necessidade consistente de se manter atualizado e buscar conhecimento (formal e informal), o que se traduz na busca de um bom relacionamento com os pares e do diálogo aberto com a equipe de trabalho (Melo, Faria & Lopes, 2019).

Os gestores de ambas as gerações consideram a ocupação profissional como um significado pessoal importante para si. Para eles, gerente é uma função que exige extrema dedicação, malabarismo diário e pró-atividade e todos sentem prazer e se realizam no exercício da função gerencial (Melo, Faria & Lopes, 2019). Para Silva, Lopes, Rotili, Fabricio e Carneiro (2018) os motivos da escolha do ramo de atividade e do comprometimento com a ocupação escolhida são os mesmos para as duas gerações (X e Y).

Fatores situacionais, como características do trabalho, a relação entre subordinados e líderes, atributos organizacionais e status de trabalho podem prever melhor o comprometimento organizacional, se comparado com a época de nascimento do funcionário (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003). Isto claramente contraria as ideias que têm sido difundidas na prática organizacional, nas quais pessoas de gerações distintas teriam um nível de comprometimento distinto simplesmente pelo ano em que nasceram.

Observa-se que respeito e autoridade devem ser conquistados por meio do diálogo e de boas relações de equipe, e não devem ser impostos aos outros. Comunicação clara, tomada de decisão flexível, humildade, procurar conhecer os subordinados, nunca ser impulsivo, quase todas as gerações no estudo citaram estes aspectos (Melo, Faria & Lopes, 2019), fortalecendo a crença da adaptação geracional. De um modo geral, é necessário avaliar outros fatores que causam diferenças no comprometimento organizacional (Cruz, Silva & Leite, 2019).

Apesar de passadas as gerações, seja do ponto de vista teórico, seja a partir de resultados de observações empíricas, todas apresentam características distintas, como modos de pensar, comportamento e visão de mundo, mas quando relacionadas à construção da identidade e o posicionamento gerencial exibem evidentes similaridades. Isso significa que as funções dos gestores possuem características inerentes que se sobrepõem a outras dimensões relacionadas ao processo de gestão, levando à conclusão de que a particularidade de cada geração parece ter pouca influência no processo de construção da identidade gerencial (Melo, Faria & Lopes, 2019).

Nesse sentido, é possível verificar que a identidade profissional tem vivenciado diversos problemas, dificuldades, conquistas, senso de realização e predicados inerentes ao

exercício de funções gerenciais (Melo, Faria & Lopes, 2019). Porém, a falta de pesquisas sobre temas tão populares na prática tem levado à disseminação dos preconceitos já mencionados e ideias não comprovadas, que acabam por promover discriminação e até assédio dentro das organizações (Cruz, Silva & Leite, 2019).

Se o fator geracional não se mostrou um preditor eficaz do comportamento no Brasil, será uma perda para a organização levar esse fator em consideração ao despender tempo e recursos para intervir. Por outro lado, a literatura científica pode ajudar a desenvolver programas com uma formação verdadeiramente relevante para estimular e promover relações saudáveis entre as gerações (Cruz, Silva & Leite, 2019).

2.3 Fatores de Percepção Temporal (Policronia, Velocidade, Pontualidade, Profundidade Temporal e Arrastamento)

As dimensões policronicidade (policronia), velocidade, pontualidade, profundidade temporal e o arrastamento, subdividido em sincronia, liderança e condução, atuam como fatores de percepção temporal (Paiva et al., 2013). A policronia ou policronicidade é tida como a dimensão em destaque entre os fatores de percepção temporal e está ligada a preferências intrínsecas de indivíduos com tendência a executar múltiplas tarefas sem que obedeça uma ordem sequencial, aliada a exigências decorrentes do ambiente laboral (Palmer, 2016; Kirchberg, Roe & Van Eerde, 2015).

A velocidade é uma característica gerada em razão da quantidade de atividades desenvolvidas em relação ao intervalo de tempo gasto para tal execução enquanto que a Pontualidade se define como o cumprimento de uma atividade dentro do prazo planejado (Paiva & Gonçalves, 2013).

Em ambientes de atividades complexas, o grau de pressão para a execução de tarefas em tempo hábil torna-se um fator moderador para o exercício da policronicidade em multitarefas (Kantrowitz et al., 2012) onde esta dimensão possui associação direta com a velocidade e inversa com a pontualidade (Paiva et al., 2013).

A Profundidade Temporal é a localização de um evento presente em um intervalo entre o passado e o futuro, considerando a probabilidade de acontecimentos por força de qualquer tempo em relação a metas. Desta forma os sujeitos organizam-se e definem a tarefa principal e o seu tempo de execução que servirá como base a outros prazos envolvidos (Paiva et al., 2013). Estes tempos quando alinhados de forma sincrônica, em relação ao tempo principal, definem a dimensão Arrastamento Sincronia por alinharem-se de forma plena ao conjunto (Paiva, Torres, & Dutra, 2014).

Quando um prazo se antecipa à pontualidade do prazo principal caracteriza a dimensão Arrastamento Liderança (Paiva et al., 2013), ou mesmo quando há atrasos e consequente necessidade de conduzir os demais prazos, ao alinhamento do tempo principal, temos uma situação de Arrastamento Condução (Paiva et al., 2014).

2.4 Autoeficácia ou Autorrealização

A autoeficácia é a propriedade de autoafirmação para a execução de tarefas por efeito positivo, de fatores intrínsecos aos indivíduos, diante do questionamento sobre determinadas atitudes (Sbicigo, Teixeira, Dias & Dell'Aglio, 2012). Não representa alguma habilidade individual, mas um sentimento positivo de certeza para a realização de algo pretendido (Peng & Mao, 2015). O construto autoeficácia foi criado por Albert Bandura em 1977 (Barros, Oliveira & Spyrides, 2012) e possui um conceito relacionado a autoestima e ao autocontrole do indivíduo (Cherian & Jacob, 2013).

A comunidade científica busca o conhecimento e a atualização de informações sobre o construto autoeficácia (Prisco, Martins & Nunes, 2013) que também é denominado como crença de autoeficácia e é classificado como um instrumento valioso para a determinação do comportamento humano e de autodeterminação (Ambiel & Hernández, 2016). A escala de autoeficácia geral é um instrumento amplo que aborda o autoconceito através dessas crenças que levam a um maior desempenho por intermédio do crescimento do sentimento de autoestima (Sbicigo et al., 2012).

Esta dimensão possui grande importância e efeito na resiliência diante das adversidades impostas por comportamentos, assimilação de tecnologias, ou mesmo na progressão laboral, como resultado de uma contribuição motivadora positiva (Cherian & Jacob, 2013). A fluência tecnológica contribui positivamente para a performance de indivíduos nos sistemas das organizações, demandando pesquisas sobre como a fluência digital poderá interferir na eficácia de trabalhadores (Colbert et al., 2016).

Por conseguinte, há de ser considerada a visão de gestores sobre o aprendizado quando visualizam o aproveitamento de características e valores individuais (Vitória, Rego & Boas, 2017), direcionados a habilidades desenvolvidas e constantemente evoluídas em relação ao controle e uso do tempo (Paiva et al., 2013). Pois, entre as fontes de crença de eficácia, a experiência direta vivenciada por indivíduos é a que mais contribui para a eficácia pessoal (Barros & Batista-dos-Santos, 2010), onde o sentimento de baixa eficácia tende a excluir indivíduos de propensas atividades (Lima et al., 2016). O histórico das pesquisas sobre a autoeficácia leva a uma relação inicial entre a motivação, ação, estímulo, influências e

pensamentos, para que seja percebido o seu estado positivo ou negativo (Antloga, 2017).

No ambiente laboral e pessoal a autoeficácia está ligada ao indivíduo como mecanismo de influência própria e auto motivador (Prisco et al., 2013), pois atua por intermédio da crença que o indivíduo é responsável por propriedades da mudança de sua decisão ou desempenho (Veloso, Silva, Silva & Caetano, 2015). Esta capacidade autônoma possui relação positiva com o objetivo do trabalho e atua de forma negativa com a carga emocional, que prejudica a realização de tarefas por limitação da energia utilizada para a autoeficácia (Boas & Morin, 2016).

A influência positiva pessoal no trabalho pode ser ajustada em relação a autoeficácia com ações persistentes de enfrentamento das dificuldades, resiliência de falhas ocorridas e autoconfiança em lidar com os desafios (Peng & Mao, 2015). Indivíduos que se julgam incapazes tendem a ser evasivos, desanimados e desistentes perante a autoeficácia, na medida em que a motivação reforça a capacidade de reação para o enfrentamento das adversidades, despertando um aprendizado de resistência a atribulações (Antloga, 2017).

A ausência de competência pode afetar a projeção de metas profissionais, insegurança e falta de motivação (Prisco et al., 2013). A baixa ou alta percepção de autoeficácia pode desencadear respectivamente um baixo desempenho ou um déficit de empenho em virtude da visão de facilidade, o que geralmente não ocorre com níveis intermediários de autoeficácia (Lima et al., 2016). Essas crenças de autoeficácia interagem junto à ação do reconhecimento e da necessidade, pois atuam como reguladores do esforço e do empenho necessário para a tomada de atitude (Sbicigo et al., 2012).

Estudos indicam a proximidade do bem-estar no trabalho com a autoeficácia (Antloga, 2017). Esta percepção pode ocorrer por intermédio do esforço e persistência atuantes na opção comportamental diante da aquisição de novas competências, assimilando novos desafios como oportunidades ao invés de ameaças (Barros et al., 2012). A possibilidade da reprogramação de metas e o controle de atitudes sobre pressão emocional agem sobre a autoeficácia de forma negativa quando há resignação e de forma positiva quando a satisfação e o comprometimento no trabalho são exercidos (Peng & Mao, 2015).

Desta forma, experiências vivenciadas ou por aprendizagem de outra atividade alheia a esperada, bem como fatores fisiológicos e cognitivos, pode atuar negativamente ou positivamente no sentimento de autoeficácia (Prisco et al., 2013). Por isso a autoeficácia possui uma relação positiva com o desempenho, que está ligado à idade, onde homens possuem maior preferência a atividades por habilidades lógicas em relação a atividades científicas e de negócios, enquanto que as mulheres preferem atividades sociais e de cunho investigativo (Lima

et al., 2016).

3 METODOLOGIA

Para que fosse possível verificar se e como cinco fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento) influenciam o sentimento de autoeficácia de forma diferente em grupos de gerações de trabalhadores (Baby Boomers, X, Y e Z), em meio ao incremento da rapidez, da tecnologia e racionalização do tempo nas organizações, foi realizada esta pesquisa com trabalhadores pertencentes a diversas gerações, vinculados às organizações e que possuem acesso a tecnologias de comunicação. Adotou-se para este fim uma metodologia quantitativa, de caráter descritivo e em corte transversal, por intermédio de pesquisa quantitativa com a utilização de dados primários a uma população composta por trabalhadores formais.

Foi utilizada uma coleta de dados primários de amostragem não probabilística por acessibilidade do tipo survey, por intermédio de questionário com respostas fechadas, elaboradas em ferramenta tecnológica específica intitulada *Google Forms*, enviado por aplicativos intitulados WhatsApp e Facebook, bem como através de link de acesso ao questionário enviado por intermédio de correio eletrônico.

Para a caracterização dos indivíduos, antes das assertivas fornecidas pelos questionários das escalas relacionadas, utilizou-se uma pergunta chave (Atualmente você trabalha em alguma empresa ou organização?), a qual direcionou à pesquisa somente os respondentes com vínculo formal. Em sequência foi caracterizado o vínculo à empresa pública, privada ou por forma concomitante (pública e privada), além do posicionamento organizacional sobre cargos de chefia e quanto ao posicionamento sobre o regime de horas-extras.

Na sequência, foram acrescidas ao questionário 48 assertivas referentes à Escala de Percepção Temporal (EPT) desenvolvida e validada por Paiva et al., (2013), referentes à Nova Escala Geral de Autoeficácia desenvolvida e validada por Chen, Gully e Eden (2001), cujos respondentes mensuraram sua concordância com frases através de uma escala de Likert de 5 pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5). Ao final foram aplicadas 4 questões referentes a caracterização dos dados pessoais dos respondentes, contendo: sexo, ano de nascimento para a identificação de qual geração o indivíduo pertence, bem como o grau de escolaridade e a renda mensal percebida. Após a aplicação do questionário obteve-se um número de 575 respondentes, sendo 546 respostas validadas.

Considerando a proporção de respostas em relação à caracterização da amostra para sistematização do perfil dos respondentes, deu-se o tratamento estatístico, através do programa

Stata, para verificar a presença de viés específico e então procedeu-se ao cálculo das estatísticas descritivas, considerando a média e o desvio-padrão de cada variável, verificando possíveis dispersões. Analisando as médias das assertivas, calculadas por intermédio do teste *t-student* para amostras independentes em função dos extremos das gerações de trabalhadores (*Baby Boomers* e Geração Z), foram verificadas possíveis diferenças em relação aos Fatores de Percepção Temporal e autoeficácia.

Logo em seguida, para que fosse verificado o grau de associação entre a autoeficácia (variável dependente) e as demais variáveis independentes foi realizada uma regressão via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com erros robustos. Para todas as análises estatísticas, considerou-se um nível de significância de 5%.

O modelo de regressão seguiu a seguinte equação: $Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_{16} X_{16i} + u_i$. Nesta equação o Y_i representa a variável dependente (autoeficácia). Os coeficientes $\beta_1, \dots, \beta_{16}$ referem-se às direções das possíveis relações das variáveis explicativas do modelo (variáveis independentes) com a variável dependente. As variáveis explicativas são formadas por X_{2i} (policromia), X_{3i} (velocidade), X_{4i} (pontualidade), X_{5i} (profundidade temporal), X_{6i} (arrastamento sincronia), X_{7i} (arrastamento liderança), X_{8i} (arrastamento condução), X_{9i} (cargo de chefia), X_{10i} (hora extra), X_{11i} (carga horaria semanal), X_{12i} (sexo), X_{13i} (escolaridade) X_{14i} (renda), X_{15i} (empresa pública), X_{16i} (empresa pública e privada) e o termo aleatório é o erro u_i .

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização da Amostra

O perfil característico dos respondentes desta pesquisa, representados conforme a tabela 01, apresenta-se de forma heterogênea, onde indivíduos pertencentes à Geração Y (50,28%) apresentaram uma maior representatividade em relação às gerações *Baby Boomers* (12,11%), X (28,44%) e Z (9,17%).

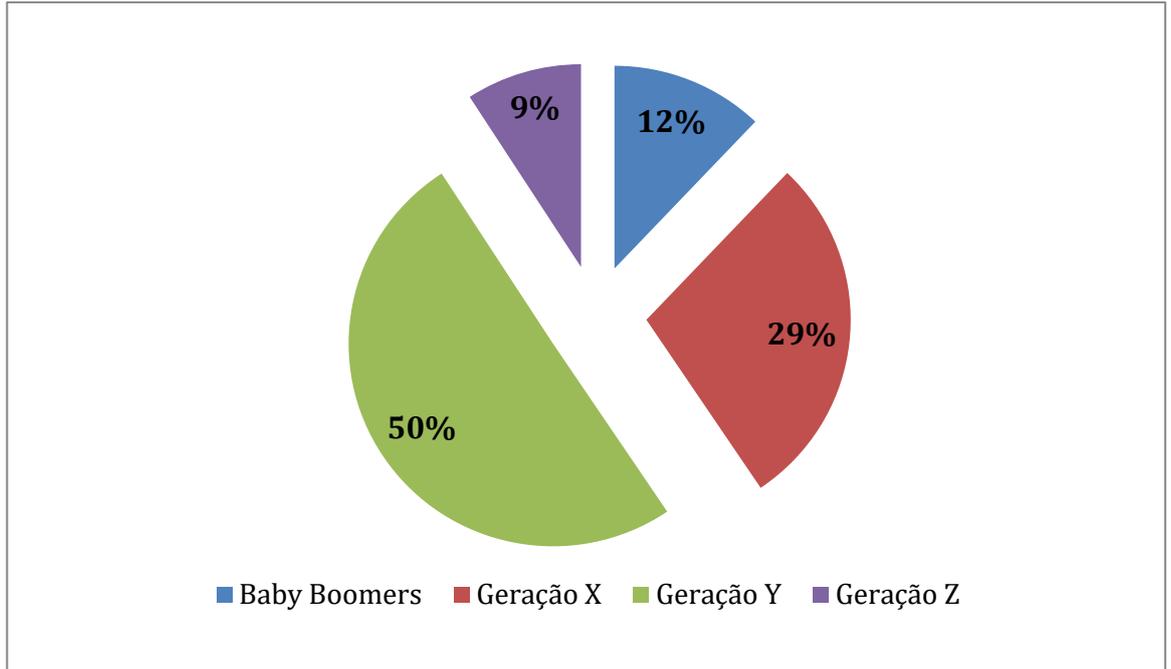


Figura 1 – Percentual de respondentes por geração.

Fonte: Dados da pesquisa.

A geração *Baby Boomers* apresentou como maioria dos seus respondentes indivíduos pertencentes a empresas ou organizações públicas (63,64%). Tais indivíduos, em sua maioria, não ocupam cargo de chefia (57,58%). Trabalham além do horário normal da jornada (60,61%), situam-se em regime de trabalho com até 40 horas semanais (45,46%) e pertencem ao sexo feminino (54,55%). Grande parte possui pós-graduação do tipo especialista (42,42%) e renda acima de R\$10.000,00 (24,24%), o que tende a ser justificado devido a sua longevidade no mercado de trabalho.

A geração X apresentou, na maioria dos seus respondentes, indivíduos pertencentes a empresas ou organizações públicas (60,00%), que não ocupam cargo de chefia (72,90%) e que trabalham além da jornada de trabalho normativa (61,94%). A maior parte situa-se em regime de trabalho com até 40 horas semanais (61,94%), pertencem ao sexo feminino (53,55%), possuem pós-graduação do tipo especialista (38,06%) e recebem renda mensal entre R\$2.000,01 e R\$4.000,00 (32,26%).

Na geração Y, as empresas ou organizações públicas também detiveram a maioria de indivíduos (59,49%), que não ocupam cargo de chefia (82,48%), trabalham além do horário normal de trabalho (54,74%) e situam-se em regime de trabalho com até 40 horas semanais (56,20%). O sexo feminino foi a maioria (60,22%), além da escolaridade com pós-graduação do tipo especialista (38,69%) e renda mensal entre R\$2.000,01 e R\$4.000,00 (33,58%).

A geração Z foi representada em sua maioria por indivíduos pertencentes a empresas ou

organizações privadas (76,00%), que não ocupam cargo de chefia (100%). Grande parte dos indivíduos não trabalham além do horário normal (82%), visto que 46% trabalham em regime de até 44 horas semanais, 66% pertencem ao sexo feminino, 58% possuem curso superior completo e 62% percebem renda mensal de até R\$2.000,00 por mês. Um único respondente mostrou-se pertencente a outras gerações sendo desconsiderado por não haver representatividade significativa.

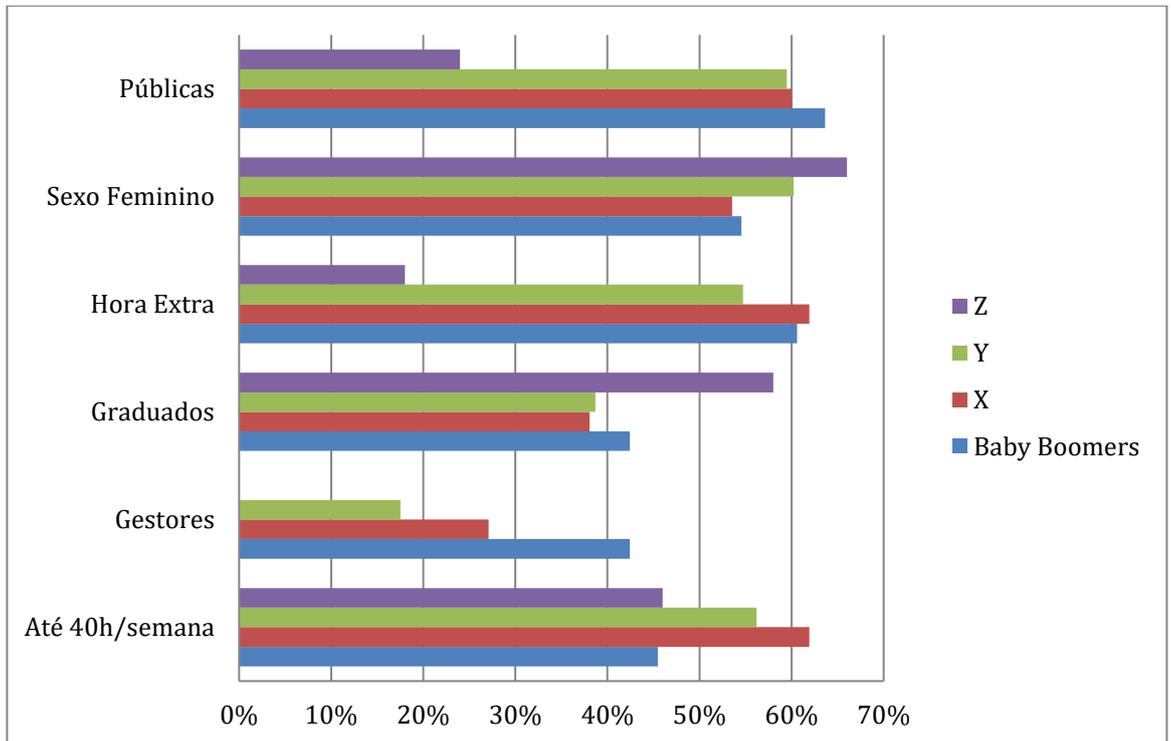


Figura 2 – Descrição da Amostra.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao panorama geral da pesquisa, quanto ao tipo de empresas ou organizações, a maioria das amostras válidas (56,15%) foi pública, sendo esta parcela maior que a soma das outras duas categorias juntas (privada/pública e privada). Significativa parcela dos respondentes não ocupa cargo de chefia (78,35%), mas excedem sua jornada de trabalho regulamentar (54,13%), dentro de uma carga semanal de até 40 horas (55,23%).

Houve no item escolaridade a categorias ensino superior completo apresentou uma maior representatividade com uma parcela igual de 35,78%, com grande proximidade ao item especialista (35,60%). Quanto ao sexo, há uma proximidade entre os respondentes com vantagem para o sexo feminino (58,17%) sobre o masculino (41,83%).

A geração Z apresentou em sua maioria vínculo com empresas ou organizações privadas. Este fato deve-se a esta geração ser mais recente no mercado de trabalho, onde a falta de experiência e de formação complementar dificulta o acesso a cargos públicos em meio a

concorrência dos processos de seleção por meio de concursos públicos.

A geração Baby Boomers, em relação às outras, possui uma maior representatividade em cargos de chefia. Esta geração, além de contar com uma maior qualificação também conta com a experiência de trabalho acumulada ao longo do tempo, o que constitui vantagem para que ocupem cargos de chefia com uma maior frequência.

4.2 Estatística Descritiva

Esta estatística descritiva objetivou verificar o comportamento dos dados apresentados em relação às médias e desvios-padrão oriundos da pesquisa, conforme seus posicionamentos e dispersões. Devido a utilização de uma escala Likert de cinco pontos para esta análise, em relação às médias encontradas, considerou-se a faixa de intervalo entre 1 e 2 como médias baixas, após 2 e antes de 4 como médias intermediárias entorno da posição neutra (3) e entre 4 e 5 como médias altas. Quanto aos desvios-padrão, considerou-se os valores abaixo de 0,50 como sendo baixos, entre 0,50 e 1,00 como sendo intermediários e acima de 1,00 como sendo altos.

O construto Policronia apresentou média intermediária ($M = 3,37$) acima e próximo à posição neutra, com um desvio-padrão baixo ($DP = 0,40$), caracterizando certa homogeneidade nas respostas e uma leve tendência à policronicidade, assinalando a necessidade que os trabalhadores possuem de atender às exigências do mercado e expondo a opção positiva pelo ambiente dinâmico de trabalho concordando com Mohammed e Nadkarni (2014), que afirmam ser o dinamismo uma importante característica laboral.

Na dimensão Velocidade, a média foi intermediária ($M = 3,19$) com as mesmas características da Policronia, próximo à posição neutra. O desvio-padrão apresentou-se baixo ($DP = 0,41$) com tendência a uma homogeneidade nas respostas. Via de regra, as assertivas apresentaram médias positivas altas e as negativas baixas, justificando a aceitação da exigência de rapidez na execução das tarefas, embora demonstrem a preferência por maior tempo na sua execução. Tal tendência pode ser justificada, segundo Paiva e Gonçalves (2013), pela cobrança exercida nas empresas e/ou organização por seus gestores.

Em relação ao construto Pontualidade, a média também foi intermediária e próxima da linha neutra ($M = 3,75$), com desvio-padrão intermediário ($DP = 0,47$) apresentando uma certa homogeneidade entre os resultados, demonstrando tendência à aceitação das exigências do mercado. No entanto, há a preocupação com o desenvolvimento profissional em relação à opinião dos colegas de trabalho. Este fato poderá ser determinante diante da preocupação do profissional em permanecer no mercado de trabalho, que confirma a ideia de Roman et al.

(2012) quando expõe que a pontualidade é uma característica social ligada diretamente à busca de confiabilidade por parte dos indivíduos dentro do contexto das empresas ou organizações.

A dimensão profundidade temporal apresentou média intermediária ($M = 3,73$) acima da posição neutra, com desvio-padrão baixo ($DP = 0,44$) e indicando homogeneidade nos resultados, além de uma tendência à confirmação na intenção deste construto pelos respondentes, reforçada pelas médias das assertivas acima da posição neutra, pontuando equilíbrio e demonstrando a visão profissional de projeções futuras sem desconsiderar as ações do passado. Tais índices confirmam a ideia de Paiva e Gonçalves (2013) em relação aos indivíduos quando tendem a visualizar futuras metas, pois para Cherian e Jacob (2013) há a busca de um retorno pessoal e profissional.

No construto de arrastamento sincronia, a média foi caracterizada como intermediária ($M = 3,70$) e acima da posição neutra, o que tende a confirmar a intenção deste construto pela maioria dos respondentes. O desvio-padrão foi classificado como intermediário ($DP = 0,58$) pontuando a homogeneidade nos resultados. Tais resultados indicam o reconhecimento da necessidade de alinhamento da liderança em relação a um plano organizacional maior, de modo que se submetem profissionalmente ao plano estratégico da empresa, ainda que demonstrem uma insegurança na capacidade da liderança em gerenciar as programações. Tal assertiva confirma a preferência de indivíduos pela sincronia com os superiores, ainda que por imposição do mercado de trabalho, o que confirma a ideia de Paiva et al., (2013) sobre a importância da atuação de gestores na administração do trabalho junto aos seus comandados.

Na dimensão arrastamento liderança, a média caracterizou-se como intermediária ($M = 3,20$) e acima da posição neutra, o que tende a confirmação da intenção desta dimensão pela maioria dos respondentes. O desvio-padrão foi classificado como intermediário ($DP = 0,69$) indicando homogeneidade nos resultados. As médias positivas foram altas e as negativas foram baixas reforçando a importância da proatividade e a consciência do comprometimento profissional. Este comportamento corrobora com a ideia de Paiva e Gonçalves (2013) no sentido de reforçar a busca por um status de liderança.

Na dimensão arrastamento condução, a média foi considerada intermediária e acima da posição neutra ($M = 3,65$), o que tende à confirmação da intenção desta dimensão pela maioria dos respondentes. O desvio-padrão intermediário ($DP = 0,57$) indicou uma certa homogeneidade nos resultados. As médias positivas e negativas foram altas demonstrando a necessidade da intervenção dos gestores sobre o cumprimento das metas, embora haja consciência em relação ao profissionalismo. Desta forma os respondentes admitem a condução dos processos organizacionais por superiores hierárquicos e demonstram dificuldade em

cumprir horários junto aos colegas, concordando com Paiva e Gonçalves (2013) quanto à dificuldade que o tempo principal (tempo proposto por gestores) terá para ajustar o tempo dos indivíduos em cumprir as tarefas (arrastamento).

A dimensão Autoeficácia, que representa a variável dependente neste estudo, apresentou médias altas em todas as suas assertivas, bem como em sua média final ($M = 4,36$), caracterizando uma tendência positiva ao sentimento de autoeficácia dos respondentes. As médias foram altas confirmando a exigência do mercado de trabalho e refletindo a necessidade da manutenção do vínculo empregatício. Tal situação reforça a ideia de Peng e Mao (2015), que mencionam o comprometimento como força positiva no trabalho concordando com a ideia de Antloga (2017) que coloca a reação positiva das pessoas, frente às adversidades, como aprendizado e reforço ao sentimento de autoeficácia.

4.3 Teste de Diferença de Médias

Para a aplicação do teste de diferença de médias, tomou-se as médias das gerações extremas (Baby Boomers e Geração Z) por representarem a maior distância cronológica sobre os períodos entre gerações. Desta forma, considerando o nível de significância adotado nesta pesquisa ($p < 0,05$), o resultado indicou diferença estatisticamente significativa somente na dimensão Arrastamento Sincronia.

A única dimensão que apresentou diferença entre médias foi o Arrastamento Sincronia. Este resultado apresentou-se de forma antagônica. A geração Z possui proximidade em relação aos partícipes do seu meio laboral e social por conta de tecnologias de comunicação (Maioli, 2016). Já a geração Baby Boomers, segundo Santos et al. (2014), segue o sentido contrário por conta de dificuldades em relacionamentos interpessoal e organizacional.

A ausência significativa de diferenças entre as gerações em relação à maioria dos construtos, demonstra que elas convivem em uma atmosfera organizacional dinâmica que tende a influenciar a adaptação comportamental do trabalhador, sem diferenças, em relação à prática do trabalho (Veloso et al., 2016). Dentre os fatores que contribuem para a equiparação entre gerações está a fluência digital, devido a competências tecnológicas que utilizam no exercício do trabalho, nivelando nativos e imigrantes digitais por conta dos objetivos organizacionais (Colbert et al., 2016).

Tabela 01

Teste de Diferença de Médias em Função das Gerações Z E Baby Boomers (Extremos)

CONSTRUTOS	GERAÇÃO Z (N=50)	GERAÇÃO BABY BOOMERS	DIFERENÇA DE MÉDIAS	P-VALOR
------------	---------------------	-------------------------	------------------------	---------

	(N=66)					
	MÉDIA	DP	MÉDIA	DP		
POLICRONIA	3,28	0,28	3,43	0,51	-0,15*	0,070
VELOCIDADE	3,34	0,41	3,29	0,52	0,05	0,593
PONTUALIDADE	3,72	0,49	3,74	0,53	-0,03	0,777
PROFUNDIDADE TEMPORAL	3,60	0,44	3,78	0,57	-0,18*	0,065
ARRASTAMENTO SINCRONIA	3,98	0,55	3,64	0,62	0,34***	0,003
ARRASTAMENTO LIDERANÇA	3,52	0,61	3,42	0,75	0,10	0,462
ARRASTAMENTO CONDUÇÃO	3,40	0,52	3,39	0,72	0,01	0,910
AUTOEFICÁCIA	4,45	0,58	4,33	0,66	0,12	0,323

Fonte: Dados da pesquisa.

*** Significativo ao nível de 1% ** Significativo ao nível de 5% *Significativo ao nível de 10%.

4.4 Modelo de Regressão MQO

As gerações não sofreram significativa influência dos construtos Policronia, Velocidade e Arrastamento (Sincronia, Liderança e Condução) em relação ao sentimento de autoeficácia dos trabalhadores nas gerações analisadas. Também a ocupação de cargos de chefia, carga-horária semanal praticada, sexo, renda e tipo de empresa na qual os indivíduos trabalham, não se relacionaram significativamente ao contexto de autoeficácia nos trabalhadores.

Tabela 02
Regressão Modelo MQO

Regressão Modelo MQO	Geração <i>Baby Boomers</i>		Geração X		Geração Y		Geração Z	
	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor
AUTOEFICÁCIA (Y)								
POLICRONIA	-0,0970	0,442	0,0429	0,676	-0,1304	0,132	0,1810	0,541
VELOCIDADE	-0,0545	0,763	0,0885	0,409	0,0231	0,779	-0,2033	0,385
PONTUALIDADE	0,1805	0,395	0,4914 ***	0,000	0,3621 ***	0,000	0,3146 *	0,062
PROFUNDIDADE TEMPORAL	0,7136 ***	0,000	0,4010 **	0,012	0,4099 ***	0,000	0,1189	0,551
ARRASTAMENTO SINCRONIA	0,2109 *	0,099	-0,0520	0,551	0,0194	0,744	0,1906 *	0,082
ARRASTAMENTO LIDERANÇA	0,0979	0,405	0,1060 *	0,079	0,0730	0,154	-0,0945	0,508
ARRASTAMENTO CONDUÇÃO	-0,0773	0,484	0,0006	0,995	0,0272	0,667	0,1746	0,176
CARGO DE CHEFIA	-0,0446	0,793	0,0032	0,982	0,0278	0,761	0,0000	
HORA EXTRA	0,1487	0,338	0,0355	0,723	0,0090	0,886	-0,3579 **	0,033
CARGA HORÁRIA SEMANAL	-0,0032	0,975	0,0796	0,183	0,0169	0,642	0,0401	0,736
SEXO	-0,0289	0,861	0,0224	0,782	-0,1295 *	0,081	-0,1292	0,427
ESCOLARIDADE	-0,0002	0,972	0,0028	0,611	-0,0054	0,296	0,3317 **	0,024
RENDA	-0,0137	0,829	0,0190	0,504	-0,0074	0,792	0,2007	0,217
EMP./ORG.PÚBLICA	-0,1264	0,403	-0,1543	0,112	-0,0236	0,742	-0,3794	0,109
EMP./ ORG. PÚBLICA E PRIVADA	0,1487	0,386	0,0239	0,896	-0,1286	0,347	0,2430	0,205
CONSTANTE	0,7059	0,260	0,2337	0,700	1,4929	0,002	0,8328	0,571

Fonte: Dados da pesquisa.

*** Significativo ao nível de 1% ** Significativo ao nível de 5% *Significativo ao nível de 10%.

Tais reações podem advir da homogeneização dos processos laborais, normas e procedimentos, colocados de forma transparente, que tendem a uniformizar rotinas e estabelecer procedimentos que levam a padronização de comportamentos nos trabalhadores formais (Costa et al., 2014). Esta atmosfera conciliadora e dinâmica direciona positivamente os indivíduos, em meio a heterogeneidade dos comportamentos sociais, a um padrão estabelecido pelos objetivos das organizações (Veloso et al., 2016).

Dentre os valores significantes a geração Baby Boomers apresentou um percentual significativo em relação à Profundidade Temporal ($p < 0,05$). Assim, nesta geração, a influência de metas profissionais nas ações atuais do indivíduo é significativamente importante para o aumento de sua eficácia no ambiente de trabalho. Tal tendência reforça a ideia de Santos et al., (2014) que apontam a busca de resultados como uma das características marcantes desta geração.

Embora a literatura informe que a geração X defenda a flexibilidade e liberdade de horários (Comazzetto et al., 2016) o seu sentimento de autoeficácia tende a ser influenciado positivamente pela Pontualidade. Ainda que esta geração tenda a ser desleal ao vínculo organizacional (Teixeira et al., 2014), as metas profissionais (Profundidade Temporal) influenciam positivamente as ações dos indivíduos para o aumento do sentimento de autoeficácia ($p < 0,05$).

Para Comazzetto et al., (2016), a geração Y possui um bom controle do tempo, o que confirma positivamente a relação da Pontualidade com a autoeficácia ($p < 0,05$). Já para Sganderla et al., (2016) esta geração possui dificuldade em respeitar a hierarquia das organizações, o que não interfere na busca de metas profissionais (Profundidade Temporal) de forma positiva em relação ao aumento do sentimento de autoeficácia nos trabalhadores desta geração ($p < 0,05$).

Possuidores de autoestima acentuada em seu perfil profissional (Maioli, 2016) os indivíduos da geração Z, por serem mais novos no mercado de trabalho, possuem grandes expectativas de crescimento profissional, justificando a relação positiva entre a Escolaridade e o sentimento de autoeficácia. A exigência de horas extras influencia negativamente a relação com a autoeficácia, justificada pelo valor que expressam pela qualidade de vida (Jacques et al., 2015).

Os resultados corroboram com Melo et al., (2019); Silva et al., (2018); Medeiros et al., (2003) e Cruz et al., (2019) apontando para a linha de adaptação geracional, no momento em que não se observou influência estatisticamente significativa entre a maioria das características organizacionais das gerações estudadas e sua autoeficácia.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi investigar a influência de fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento) sobre o sentimento de autoeficácia, manifestada de forma diferenciada a grupos de gerações de trabalhadores (*Baby Boomers*, X, Y e Z), em meio ao incremento da rapidez proporcionada pela tecnologia e a racionalização do tempo produtivo nas organizações. Como população a ser estudada utilizou-se o resultado de uma seleção de trabalhadores formais, com acesso às redes sociais e a meios eletrônicos de comunicação onde se estabeleceu duas linhas de pesquisa: o conflito ou a adaptação geracional às exigências do ambiente laboral.

Em relação aos conflitos entre gerações, observou-se que as dimensões Pontualidade, Profundidade Temporal e a Escolaridade demonstraram significância positiva em relação ao sentimento de autoeficácia dos trabalhadores, respectivamente em relação às gerações X e Y; *Baby Boomers*, X e Y; e Z. Da mesma forma, só que de forma negativa, a possibilidade de fazer Hora Extra apresentou influência significativa para a geração Z em relação à autoeficácia.

Tais resultados confrontaram-se de forma diminuta em relação à maioria das variáveis (policronia, velocidade, arrastamento, ocupação de cargo de chefia, carga horária semanal, sexo, renda e o tipo de organização a qual os trabalhadores estão ligados) que não influenciaram significativamente as gerações de trabalhadores em relação ao sentimento de autoeficácia.

Esse comportamento nos remete à tendência destas gerações em adaptarem-se ao clima ocupacional, ainda que esbocem manifestações assimétricas no convívio social. Estas gerações estão adaptando-se às exigências tecnológicas em função do compartilhamento globalizado de informações entre profissionais da mesma ou de diferentes áreas e organizações, oferecidas por facilidades dentro de um aprendizado autoalimentado pela comunicação. Há, portanto, a possibilidade de haver diferentes gerações de trabalhadores convivendo sem radicalismos e sem grandes variações de comportamento em um mesmo ambiente laboral por força do clima e da cultura organizacional.

Como contribuição teórica esta pesquisa apresenta uma linha de construção acadêmica pouco utilizada, quando constrói a ideia que as gerações, embora a literatura exponha as suas diferenças constatadas em resquícios pontuais de conflitos, tendam a adaptar-se às exigências do mercado de trabalho, construindo um novo perfil laboral. Tal ideia poderá fomentar novos estudos comparativos entre as gerações de trabalhadores atuantes no mercado de trabalho.

Além de fornecer subsídios para o desenvolvimento de práticas de gestão que resolvam conflitos entre funcionários, esta pesquisa também pode ajudar a compreender de forma mais

ampla como trabalham as pessoas de diferentes idades (gerações), podendo não estar relacionada à idade.

A fim de obter mais subsídios para orientar as melhores práticas entre os gestores de recursos humanos, recomenda-se que pesquisas sobre outras características organizacionais sejam incluídas na literatura.

Como limitações da pesquisa destacamos a aplicação de questionário majoritariamente por meio eletrônico, que pode ter favorecido as gerações mais jovens e mais centradas profissionalmente, que desta forma obtiveram uma maior representatividade entre os respondentes.

Sugere-se para futuras pesquisas a reaplicação desta pesquisa com a utilização de questionários físicos endereçados às organizações públicas e privadas, via mala direta, com confirmação de recebimento e/ou devolução, além da inclusão de profissionais informais e do terceiro setor no corpo da pesquisa. Também poderíamos atuar de forma diferenciada investigando o confronto entre manifestações dos trabalhadores no ambiente laboral em relação ao comportamento social, de forma a tentar evidenciar adaptações diferenciadas destes indivíduos por conta das rotinas laborais.

Além disso, outras pesquisas devem focar os resultados da aplicação da teoria geracional em relação ao desempenho no trabalho e a implantação das políticas de recursos humanos.

REFERÊNCIAS

- Abreu, G. G. de, Fortunato, G., & Bastos, S. A. P. (2016). Semelhanças e diferenças entre gerações: complexidade e complementaridade no ambiente organizacional. *Perspectivas Contemporâneas*, 11(2), 179-202.
- Almeida, G. T., Ituassu, C. T., Moura, L. R. C. 2016. O sentido do consumo para membros das gerações X, Y e Z (The meaning of consumption for members of generations X, Y and Z). *Revista Ciências Administrativas*, 22(2), 605-636.
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N. 2016. Relações entre Autoeficácia para Escolha Profissional, Exploração e Indecisão Vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 67-75.
- Antloga, C. 2017. Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com policiais militares. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(5).
- Askin, M., Surucu, O. A. 2016. The role of polychronicity and intrinsic motivation as personality traits on frontline employees' job outcomes: An empirical study from Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(2), 177-196.
- Barros, M. A., de Oliveira, J. A., & Spyrides, M. H. C. 2012. Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. *REGE-Revista de Gestão*, 19(4), 571-587.
- Barros, M., & Batista-dos-Santos, A. C. 2010. Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. *Revista Espaço*

Acadêmico, 10(112), 1-9.

- Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. 2014. Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175-189.
- Bejtkovský, J. 2016. The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic. *Littera Scripta*, 9(2), 25-45.
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. 2016. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, 23(3), 272-292.
- Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayi, S., Gruber, T., Loureiro, Y. K., Solnet, D. 2013. Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. *Journal of Service Management*, 24(3), 245-267.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. 2001. Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.
- Cherian, J., & Jacob, J. 2013. Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80.
- Colbert, A., Yee, N., George, G. 2016. The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 731-739.
- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. 2016. Generation Y in the Job Market: a Comparative Study among Generations. *Psicologia: ciência e Profissão*, 36(1), 145-157.
- Costa, L. F. L. G., Mendonça, C. M., Rodrigues Jr, G., Araújo, M. V. P., Alloufa, J. M. L., & Silva, R. C. 2014. Conflitos Organizacionais entre gerações: Um estudo empírico com a equipe de desenvolvimento de software do IFRN. *HOLOS*, 4, 361-374.
- Cruz, L. A., Silva, L. C. O., & Leite, C. D. S. W. (2019). As Novas Gerações não Têm Comprometimento? Diferenças no Comprometimento Organizacional ao longo dos Grupos Geracionais. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(2), 192-208.
- Falaster, C., Ferreira, M. P., & Reis, C. 2015. 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*, 13(3), 7-31.
- Furucho, N. Y., Oswaldo, Y. C., Graziano, G. O., & Elias Spers, V. R. 2015. Valores e Características Geracionais: Um Estudo em uma Instituição de Ensino Superior. *Revista Brasileira de Marketing*, 14(4), 492-501.
- Jacques, T. de C., Pereira, G. B., Fernandes, A. L., & Oliveira, D. A. 2015. Geração Z: peculiaridades geracionais na cidade de Itabira-MG. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(3), 67-85.
- Kamia, M., & Porto, J. B. 2011. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. *Psicologia: ciência e profissão*, 31(3), 456-467.
- Kantrowitz, T. M., Grelle, D. M., Beaty, J. C., & Wolf, M. B. 2012. Time is money: Polychronicity as a predictor of performance across job levels. *Human Performance*, 25(2), 114-137.
- King, S. P., & Bryant, F. B. 2017. The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational behavior*, 38(1), 124-151.
- Kirchberg, D. M., Roe, R. A., & Van Eerde, W. 2015. Polychronicity and multitasking: a diary study at work. *Human Performance*, 28(2), 112-136.
- Larangeira, Á. N., Cardoso, M., & Kumm, A. A. 2016. Interações temporais na era da convergência: perspectivas das Gerações Y e Z nas redes sociais digitais. *Educação, Cultura e Comunicação*, 7(14), 139-154.
- Lemos, A. H. C., Gottlieb, L. S. N., & Costa, A. D. S. M. D. 2016. Pressure, Performance and

- Prestige: Dilemmas for Contemporary Professionals. *Organizações & Sociedade*, 23(79), 539-552.
- Lima, T. H., Martins, M. R., Santos, A. A. A. dos, & Nunes, M. F. O. 2016. Autoeficácia para atividades ocupacionais: Uma Comparação entre as gerações X e Y. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 201-210.
- Maioli, E. 2016. New Generations and Employment—An Exploratory Study about Tensions Between the Psycho-social Characteristics of the Generation Z and Expectations and Actions of Organizational Structures Related with Employment (CABA, 2016). *Journal of Business*, 2(1), 01-12.
- Medeiros, C. A. F.; Albuquerque, L. G. D.; Siqueira, M.; Marques, G. M. (2003). Comprometimento Organizacional: O Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, v. 4.
- Melo, M. C. O. L., Faria, V. S. P., & Lopes, A. L. M. (2019). A Construção da Identidade Profissional: Estudo com Gestoras das Gerações ‘Baby Boomers’, X e Y. *Cadernos EBAP.EBR*, 17(Edição Especial), 832-843.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., Bruk-Lee, V., Sanders, K., & Sinha, N. 2014. Personality Correlates of Preference for Multitasking in the Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1).
- Mohammed, S., & Nadkarni, S. 2014. Are we all on the same temporal page? The moderating effects of temporal team cognition on the polychronicity diversity–team performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 404.
- Nascimento, N. M. do, Santos, J. C. dos, Valentim, M. L. P., & Cabero, M. M. 2016. O estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 6, 16-28.
- Oliveira, C. T. D., Carlotto, R. C., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. 2016. Oficinas de gestão do tempo com estudantes universitários. *Psicologia: ciência e profissão*, 36(1), 224-233.
- Onyishi, I. E., & Ogbodo, E. 2012. The contributions of self-efficacy and perceived organisational support when taking charge at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-11.
- Paiva, K. C. M. de, Dutra, M. R. S., de Oliveira Santos, A., & Barros, V. R. F. 2013. Proposição de escala de percepção temporal. *Tourism & Management Studies*, 2, 523-535.
- Paiva, K. C. M., & Gonçalves, M. S. M. 2013. Tempo e gerência: Um estudo com gestores de um shopping center de belo horizonte (MG). *Gestão & Planejamento-G&P*, 15(1).
- Paiva, K. C., Torres, A. D., Dutra, M. R. S., & da Luz, T. R. 2014. Uma Análise da Percepção do Tempo: um estudo de caso com vigilantes. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 4(1), 1-21.
- Palmer, D. K. 2016. Taking Time Seriously as a Component of Employee Resilience. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 517-522.
- Peng, Y., & Mao, C. 2015. The impact of person–job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813.
- Prisco, A. P. K., Martins, C. R., & Nunes, M. F. O. 201). Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira no Brasil: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 111-118.
- Reis, T. D., Ituassu, C., & Wasner, F. 2016. Os sentidos do trabalho para engenheiros de diferentes gerações. *Diálogo*, (32), 81-102.
- Roman, D. J., Piana, J., Pereira, M. A. S., Lozano, L., De Mello, N. R., & Erdmann, R. H. 2012. Fatores de competitividade organizacional. *BBR-Brazilian Business Review*, 9(1), 27-46.
- Santos, I. C. dos, Cipulla, J. D., Cestaro, H. J., & de Barros Augusto, R. B. (2014). Percepções sobre conflitos entre gerações no ambiente de trabalho: uma breve análise sobre os Baby Boomers e gerações subsequentes. *Revista Científica Hermes*, (11), 26-46.

- Sbicigo, J. B., Teixeira, M. A. P., Dias, A. C. G., & Dell'Aglio, D. D. (2012). Propriedades psicométricas da escala de autoeficácia geral percebida (EAGP). *Psico*, 43(2), 1.
- Sganderla, E. F., Bohnenberger, M. C., Bessi, V. G., & Schmidt, S. (2016). Geração Y: expectativas de estilo de liderança e satisfação no ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação (Brazilian Journal of Management & Innovation)*, 4(1), 19-35.
- Silva, A. P. M., Lopes, L. F. D., Rotili, L. B., Fabricio, A., & Carneiro, L. (2018). Escolha e Comprometimento de Carreira: Percepção de Profissionais das Gerações X e Y. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 8(1), 19-40.
- Teixeira, A. P. P., Petuco, C. F., Gamarra, L. T., Kuhsler, C., Teixeira, R., & Klein, A. Z. 2014. O sentido do trabalho: uma análise à luz das gerações X e Y. *Diálogo*, (25), 25-37.
- Veloso, A. L. O. M., Silva, M. J., Silva, I., Caetano, A. 2015. Fatores que afetam a transferência da aprendizagem para o local de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 188-201.
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. 2016. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, xe baby boomers. *REGE-Revista de Gestão*, 23(2), 88-98.
- Vitória, A., Rego, A., & Boas, M. V. (2017). Atitudes perante os trabalhadores mais velhos: Perspetiva dos estudantes universitários. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-11.