

PROFISSIONAIS DA GERAÇÃO Y: DESVENDANDO OS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS QUE INFLUENCIAM NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Lucas Charao Brito (UNIFRA)

adm.lucascharao@hotmail.com

ROLANDO JUAN SOLIZ ESTRADA (UFSM)

rolando@ct.ufsm.br

Lorenzo Sanfelice Frazzon (UFSM)

enzofrazzon@yahoo.com.br

MARTIN PAULO BATISTELLA PASINI (UFSM)

martinpasini@gmail.com



Atualmente, há um amplo consenso sobre a necessidade de ultrapassar as limitações e dificuldades dos processos de trabalho tradicionalmente adotados pelas organizações no processo de gestão de pessoas. Diante disso, o objetivo deste estudo visa contribuir para a discussão sobre os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação de profissionais urbanos da Geração Y. Assim, a metodologia está pautada em uma survey com abordagem descritiva e quantitativa no qual foi aplicado questionário em uma amostra de 225 profissionais, com a adaptação do instrumento de Brito (2009). De modo geral, pode-se observar que os profissionais da amostra estão satisfeitos com o ambiente organizacional, relacionamento interpessoal e a natureza do trabalho. Entretanto, vale ressaltar que questões amplamente discutidas ao longo dos anos em relação à inserção de jovens no mercado de trabalho ainda são consideradas insatisfatórias tais como a remuneração, oportunidades nos processos de promoção e no envolvimento dos colaboradores nas ações de tomada de decisão.

Palavras-chaves: Geração Y, Satisfação, Trabalho, Gestão

1. Introdução

As mudanças sociais derivadas da globalização são profundas, aceleradas e no processo produtivo das organizações estão aliadas a grande diversidade de situações de trabalho. No entanto, as exigências do mercado de trabalho e a competitividade, modificam a dinâmica organizacional influenciando o comportamento de todos os indivíduos, trazendo-lhes ansiedade, insegurança, insatisfação e aumento dos níveis de estresse. É interessante, no entanto, observar que em muitas organizações ainda persiste a mentalidade de um ambiente social de trabalho eficaz como uma máquina, em detrimento a um ambiente mais seguro e satisfatório para as pessoas. Derivado disto, a satisfação no trabalho tem sido estudada desde o início do século XX, visando analisar as possíveis causas, dimensões, conceitos semelhantes, conseqüências e técnicas de mensuração de um sentimento que emerge quando o homem se relaciona com situações laborais (ZANELLI, BORGES-ANDRADE; BASTOS; 2004).

Diante deste contexto, o advento da geração Y no mercado de trabalho vem acarretando alterações expressivas no âmbito social e organizacional. Esta geração brotada em meados dos anos 80 trás uma expectativa bem distinta da geração anterior, sendo que, sua maior preocupação é com a qualidade de vida deixando em segundo plano outros aspectos como estabilidade e rentabilidade.

A partir dessas considerações, o presente estudo tem por objetivo responder a seguinte questão pesquisa: Quais os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais da Geração Y de Santa Cruz do Sul/RS? A definição de objetivos é fundamental para responder ao problema de pesquisa. Portanto, tem-se neste estudo como objetivo geral: Analisar os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais da geração Y.

Para se atingir este objetivo geral de pesquisa, foi necessário a formulação de objetivos específicos que auxiliaram na condução da pesquisa: Identificar o perfil sócio demográfico das profissionais da amostra; analisar e relacionar os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais da geração.

Justifica-se este estudo através da importância da complexidade de compreensão e mensuração dos fatores que influenciam na satisfação dos profissionais da Geração Y. Assim, observa-se que a maioria dos estudos relacionados a Geração Y abordam questões específicas como conflito de gerações e a forma como estes indivíduos se comportam, sem no entanto, observar se os mecanismos utilizados para gestão do capital humano estão realmente alinhados aos seus desejos e necessidades.

2. Fundamentação teórica

2.1 Geração Y

A forma como cada geração atua na sociedade e nas organizações, é sempre pretexto de estudo e apreciação. Diante deste contexto, a Geração Y dentre características e peculiaridades são considerados como jovens inovadores, multifacetados e inquietos. Estes jovens nascidos entre 1980 e 1994 evidenciam claramente impaciência na realização de quaisquer atividades devido à necessidade de imediatismo sujeitando-os por muitas vezes a decisões (LOMBARDIA *et al.*, 2008; VELOSO *et al.*, 2008; PERISCINOTO, 2008; PORTES, 2008).

Observa-se, portanto, que os profissionais da geração Y caracterizam-se de indivíduos inseridos desde seu nascimento, em um processo de interatividade mais evoluído, digitalizado, o que gera na maioria das vezes uma grande diferença comportamental com as gerações, antecessoras (SCHIKMANN; COIMBRA, 2001; TAPSCOTT, 2008). Paralelamente, estes indivíduos tendem a ter maior preocupação e comprometimento com questões sociais, curiosos, criativos e etc. (SCHIKMANN; COIMBRA, 2001).

Em relação ao trabalho, esta geração encara-o como desafio e diversão, prezando assim, um ambiente informal através de transparência e liberdade. Além disso, os profissionais da Geração Y buscam constantemente informações e conhecimento e não tem receio da rotatividade (LOMBARDIA *et al.*, 2008; VELOSO *et al.*, 2008; BRANDÃO, 2008; COIMBRA; SCHIKMANN, 2001), sendo que, estes profissionais buscam através do trabalho satisfação e aprendizado, equilibrando com aspectos da vida pessoal (LOMBARDIA *et al.*, 2008; VELOSO *et al.*, 2008).

2.2. Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é considerada um somatório de sentimentos positivos e/ou negativos que os empregados percebem diversos aspectos de seu trabalho (OLIVEIRA, 2002), relacionados a vários aspectos organizacionais como o sistema de gestão, os companheiros, a natureza do trabalho, o ambiente, os supervisores e a relação do trabalho com a vida privada etc. Contudo, apesar de muitos indivíduos profissionais estarem satisfeitos com seu trabalho de forma geral, isto não significa que eles estejam felizes com todos os aspectos (SPECTOR, 2005). Deste modo, Busch, Fallan e Pettersen (1998) ressaltam que a satisfação no trabalho pode ser considerada tanto unidimensional como multidimensional devido ao fato que seus aspectos podem ser analisados tanto dependente como independentemente.

Robbins (2002) ressalta que a satisfação pode ser compreendida como a atitude geral do profissional em relação ao seu trabalho, envolvendo diferentes aspectos do ambiente social das organizações através das relações de trabalho, relações de poder, o ambiente físico e mental, as políticas e programas de gestão, as metas e objetivos da organização e os interesses, o ambiente econômico-financeiro, as tecnologias, a organização do trabalho e a história e desejos dos trabalhadores.

Zanelli Borges-Andrade e Bastos (2004) ressaltam que muitas pessoas relatam suas prioridades como: primeiro o trabalho, depois o prazer. Essa frase, do mesmo modo em que exalta a importância do trabalho, tornando-o uma questão primordial da vida, supõe-se oposto ao prazer, como se o prazer existisse apenas fora do ambiente de trabalho. Diante deste contexto, a insatisfação no trabalho pode gerar diversos efeitos sobre as atividades de uma organização tendo assim impacto direto na produtividade, rotatividade, absenteísmo dos funcionários (OLIVEIRA, 2002; ROBBINS, 2005), fazendo com que estes profissionais se tornem, às vezes, resistentes, céticos, antagônicos e avessos à colaboração (OLIVEIRA, 2002).

3. Metodologia

Este estudo caracteriza-se como exploratório, de abordagem quantitativa, do tipo *survey*; isto porque o objetivo geral da pesquisa assenta-se no fato de analisar os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho de profissionais da Geração Y de Santa Cruz do Sul/RS.

Ao se mencionar a amostragem, este estudo realizou uma pesquisa de campo em uma amostra aleatória por conveniência, portanto não probabilística. A aplicação do instrumento de pesquisa foi individual e coletiva em profissionais urbanos de organizações públicas, privadas e do terceiro setor abarcando funções de nível operacional, técnico e de liderança.

Paralelamente, a amostra foi delimitada por profissionais com idade entre 18 a 31 anos. Diante disso, a amostra foi delimitada por profissionais nascidos entre os anos de 1980 e 1994 pertencentes à geração Y (LOMBARDIA *et al.*, 2008).

A pesquisa foi aplicada entre os meses de maio a setembro de 2011, tendo 230 respondentes, sendo 225 questionários válidos. Para sua realização foram percorridas diferentes empresas, escolas, serviços públicos de saúde e previdência social, além de terem sido encaminhados por meio eletrônico a algumas empresas selecionadas. As empresas entrevistadas foram escolhidas de forma intencional visando uma maior diversidade de profissionais em diferentes grupos e organizações.

A *Survey* envolveu a adaptação de instrumento de Brito (2009), deste modo já validado pela literatura. Assim, utilizou-se o instrumento auto-aplicado de coleta de dados para estudos da satisfação no trabalho, constituído em 20 questões relativas ao modo como os profissionais se sentem em relação ao trabalho.

A análise dos dados ocorreu de forma predominantemente quantitativa, através de procedimentos estatísticos. Foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), para a realização dos cálculos da média, desvio padrão, frequência e frequência acumulada do questionário. Para a aplicação do questionário foi de relevância que os respondentes expressassem as suas opiniões com sinceridade, para que fosse possível a compreensão mais próxima da realidade pelo pesquisador, esse método auxilia a mensurar os dados para uma melhor compressão do problema (ROESCH, 2007).

Na próxima seção serão apresentados os resultados encontrados através da aplicação do instrumento de coleta e posteriores análises de dados.

5. Análise dos dados

A análise dos resultados está dividida em dois blocos, sendo que neste primeiro levantamento se verificou o perfil das profissionais da amostra. Posteriormente foram levantados, no segundo bloco, os aspectos sobre a satisfação no trabalho.

5.1. Perfil dos respondentes

Na análise das características sócio-demográficas foram indagadas questões relativas à idade, gênero, estado civil, escolaridade. A tabela 01 ilustra o perfil sócio-demográfico dos 225 profissionais participantes da pesquisa.

Variável	Categoria	Frequência
Gênero	1. Masculino	62,4%
	2. Feminino	37,6%
Estado Civil	1. Solteiro (a)	73,3%
	2. Casado/União Estável	25,2%
	3. Separado/Divorciado	1,5%
Escolaridade	1. Ensino Fundamental Incompleto	0,5%
	2. Ensino Fundamental Completo	3,0%
	3. Ensino Médio Incompleto	13,9%
	4. Ensino Médio Completo	26,2%
	5. Ensino Superior Incompleto	48,5%
	6. Ensino Superior Completo	7,9%
Tipo de Instituição	1. Pública	20,8%
	2. Privada	78,7%
	3. Terceiro Setor	0,5%
Organização	1. Bens e Serviços	79,3%
	2. Indústria	20,7%
Nível Profissional	1. Operacional	40,3%
	2. Técnico	47,4%
	3. Liderança/Chefia	12,3%

Tabela 1 - Pesquisa qualitativa *versus* pesquisa quantitativa

Observa-se, conforme os dados coletados e analisados que a amostra é formada por profissionais com idade entre 16 a 30 anos, solteiros (73,3%) e com nível superior em andamento (48,5%). Diante disso, parte-se do pressuposto que o alto nível de escolaridade pode ser derivado do aumento da demanda por mão-de-obra especializada, diminuição da desigualdade social, maior facilidade à educação e da segregação social de profissionais com pouca escolaridade (FREIRE, 1994). Parte-se do pressuposto que os indivíduos da Geração Y tendem a adiar questões pessoais, tal como, o matrimônio visando primeiramente adquirir maior nível de escolaridade e conseqüentemente melhor colocação no mercado de trabalho e etc.

Em relação ao perfil profissional verificou-se que a maior parte dos respondentes encontra-se em organizações do setor privado (79,3%), na área de bens e serviços (79,3%), desenvolvendo atividades de nível técnico (47,4%) tal como de secretárias, administradores, médicos, promotores, professores. Brito, Ribas e Reyes (2010) ressaltam que o tipo de instituição (pública, privada e terceiro setor) e nível operacional tem relação direta com o nível de esgotamento emocional e (in) satisfação no trabalho.

5.2. Aspectos sobre a satisfação no trabalho

A tabela 02 apresenta os aspectos pesquisados relativos à satisfação no trabalho, bem como as médias e o desvio padrão (DP) encontrados para cada questão.

Questão	Aspectos relativos à satisfação no trabalho	Média	DP
01	No geral você está satisfeito com sua organização	3,46	1,01
02	Envolvimento dos funcionários nas ações de tomada de decisão	3,26	1,00
03	A organização recompensa os esforços individuais e coletivos	3,14	1,15
04	Postura da organização frente a melhorias e modernização	3,45	1,13
05	Gestão de Recursos Humanos	3,29	1,17
06	Respeito à diversidade e humanização da organização com os funcionários	3,51	1,20
07	Igualdade de oportunidades nos processos de promoção	3,12	1,24
08	Oportunidade de aprender e desenvolver competências (conhecimentos/habilidades /atitudes)	3,66	1,16
09	Salário e Benefícios	3,02	1,13
10	Horário de trabalho	3,68	1,08
11	Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e saúde	3,52	1,20
12	Igualdade de tratamento na organização	3,50	1,18
13	Relacionamento com os colegas de trabalho	3,93	1,08
14	A natureza do trabalho é interessante (Função/Cargo Exercido)	3,78	1,07
15	Ambiente de Trabalho	3,66	1,11
16	Condições da estrutura física (iluminação, ventilação, ruídos, limpeza, higiene)	3,69	1,12
17	Segurança e ergonomia no trabalho	3,61	1,14
18	Serv. Sociais (Assist. médica e de enfermagem, apoio nos gastos com a saúde, ensino, etc.)	3,24	1,41
19	Superior (Chefe/Líder) lidera através do exemplo aceitando críticas construtivas e sugestões	3,37	1,15
20	Superior a déqua o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações.	3,44	1,21

Tabela 2 – Média e Desvio Padrão da Satisfação no Trabalho.

Conforme demonstra a Questão 1 da Tabela 2 os profissionais da amostra foram indagados se no geral estão satisfeitos com a sua organização, verificando-se assim, uma média de 3,46 com desvio padrão de 1,01. Portanto, observou-se, que 62,4% dos profissionais da Geração Y focados neste estudo estão satisfeitos com suas organizações. Por outro lado, 37,6% estão insatisfeitos. O antagonismo nas respostas pode ser proveniente de diversas variáveis, tais como a idade, tipo da organização, função exercida, a natureza do trabalho, entre outros. Este fato vai ao encontro das proposições de Robbins (2005) ao ressaltar que a avaliação que um profissional faz de sua satisfação com o trabalho é resultado de uma complexa somatória de diferentes elementos.

Por meio da Questão 2, verificou-se que 50% dos indivíduos da amostra estão satisfeitos com o envolvimento dos funcionários nas ações de tomada de decisão. Por outro lado, para 50% de algum este aspecto é insatisfatório. Esta disparidade nos correlatos pode estar diretamente

relacionada à necessidade de interatividade que é característica dos indivíduos da geração Y. Pois, os profissionais desta geração tendem a buscar comprometimento recíproco com a organização, exigindo maior participação na tomada de decisão (TAPSCOTT, 2008).

Ratificando o que foi demonstrado na questão anterior, nota-se que ao serem questionados verso a postura da organização frente a melhorias e modernização (questão 03), novamente, observou-se divisão nas respostas, sendo que para 50,4% este aspecto é satisfatório e para 49,6% de alguma forma é pouco ou muito insatisfatório. Estas diferenças nas respostas (questões 2 e 3) podem ocorrer, pois os indivíduos da amostra pertencem à organizações de diferentes nichos e estilos de gestão distintos, assim como, cultura organizacional, recursos financeiros, tamanho, etc. (MAXIMIANO, 2007).

Sob este mesmo enfoque, nota-se na Questão 4 que 11,4% dos entrevistados estão muito insatisfeitos, 15,8% insatisfeitos e 30,2% pouco insatisfeitos com o modo que suas organizações recompensam os esforços individuais e coletivos. Por outro lado, apenas para 42,6% de alguma forma o sistema de recompensas de sua organização é satisfatório. Assim, destaca-se o alto desvio padrão da amostra (1,15) e média de 3,14, demonstrando, novamente, grande divergência entre as respostas. É notória a insatisfação neste aspecto partindo assim do pressuposto que os profissionais da amostra geralmente não são recompensados por suas atividades o que pode gerar diminuição do comprometimento, absenteísmo e rotatividade (BRITO, REYES, RIBAS, 2010).

A amostra pesquisada relatou na Questão 6, com a média de 3,29 e um desvio padrão de 1,17 mais uma vez contradições nas respostas. Assim, de um lado, 52% dos profissionais estão satisfeitos com a política de Recursos Humanos existente na organização, por outro, 48% estão de alguma forma insatisfeitos, o que demonstra novamente que as distintas realidades das organizações afetam diretamente na satisfação de seus trabalhadores (KNAPIK, 2011).

Quando questionados verso ao respeito à diversidade e humanização da organização (Questão 6) constatou-se que 62% dos respondentes estão satisfeitos com estes aspectos, contudo nota-se desvio padrão da amostra pesquisada de 1,20. Em relação aos insatisfeitos, observou-se que 10,9% da amostra estão muito insatisfeitos, além de que para 7,9% insatisfeitos e 18,3% pouco satisfeitos.

Por meio da Questão 7 foi verificado se há igualdade de oportunidades nos processos de promoção. Neste sentido, os dados revelaram que 55,9% dos profissionais de alguma forma estão insatisfeitos. Entretanto, 32,2% estão satisfeitos e 10,5% muito satisfeitos, além de ser de relevância a média de 3,12 com o desvio padrão de 1,24. Diante disso, parte-se do pressuposto que a o alto índice de insatisfação possa estar ligada a necessidade de imediatismo que os profissionais da geração Y (PERISCINOTO, 2008).

Em relação à Questão 8, verificou-se que 64,3% das profissionais estão satisfeitos com as oportunidades que recebem para aprender e desenvolver suas competências. Diante disso, Noro et al. (2009) destacam que o capital humano tem sido tratado como fonte essencial de negócio através da geração e sustentação de vantagem competitiva.

A questão correspondente ao salário e benefícios (Questão 8) obteve a menor média da pesquisa (3,02), configurando, assim, em 12,9% dos profissionais muito insatisfeitos, 17,3 insatisfeitos e 31,2% pouco satisfeitos. Desta forma verificou-se que a remuneração recebida pelos profissionais é considerada insatisfatória para o suprimento de suas necessidades (OLIVEIRA, 2002).

Em relação ao horário de trabalho (questão 9), a amostra pesquisada evidenciou que 65,9% dos profissionais estão satisfeitos com o tempo destinado para o desenvolvimento de suas atividades em suas organizações. Corroborando o que foi demonstrado na questão anterior, na questão 10 foi verificada a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e profissional. Desta forma, a média foi de 3,52 com desvio padrão de 1,20. Paralelamente, observou-se assim, que 60,4% dos profissionais estão satisfeitos com estes aspectos, partindo assim, do pressuposto que um dos aspectos inerentes à satisfação com a jornada de trabalho (Questão 9) está diretamente ligado à capacidade do indivíduo em conciliar sua vida profissional com a pessoal. Brito, Ribas e Reyes (2010) destacam que longas jornadas de trabalho são maléficas para a saúde física e psíquica do trabalhador, gerando desmotivação, ceticismo e insatisfação no trabalho.

A forma como a organização trabalha com conflitos, queixas ou problemas pessoais foi verificada na questão 11. Diante disso, evidenciou-se a partir da média 3,16 e desvio padrão de 1,09 que somente para 44,5% da amostra este aspecto é satisfatório. Assim, pode-se destacar a frequência acumulada de 56,5% da amostra insatisfeitos com o modo que a organização gere seus conflitos. A predominância de indivíduos insatisfeitos demonstra déficits das organizações em suas políticas de gerenciamento de capital humano (questão 5), clima organizacional e comunicação entre empresa e funcionários.

Relativo ao relacionamento com os colegas no ambiente organizacional (Questão 12) foi constatado a maior média da pesquisa (3,93) com desvio padrão 1,08. Como resultado disso, observa-se, portanto, que 75,8% dos profissionais estão satisfeitos com o relacionamento interpessoal. Este aspecto pode ser advindo de características como a sensibilidade, dinamismo, criatividade, flexibilidade, capacidade para administrar a diversidade e trabalhar em equipe, mais presentes no perfil comportamental dos profissionais da geração Y (LOMBARDIA *et al.*, 2008).

Sob este mesmo enfoque de médias relativamente altas (3,78), nota-se que na Questão 13 os entrevistados relatam que natureza do trabalho é interessante, isto é, o cargo exercido/função é satisfatório (74,3%), enquanto para 25,6% de alguma forma não estão satisfeitos com a natureza do trabalho. Paralelamente, em relação ao ambiente de trabalho (Questão 14) a média foi de 3,66 e desvio padrão de 1,11. Deste modo, verificou-se que 53,9% dos profissionais estão satisfeitos com os aspectos inerentes ao ambiente organizacional, enquanto que 46,1%, de alguma forma estão insatisfeitos. Em relação ao trabalho (questões 13 e 14), estes dados vão ao encontro dos postulados de Brandão (2008) ao ressaltar que os profissionais Y encaram o trabalho como desafio e diversão, prezando assim, um ambiente informal através de transparência e liberdade.

Por meio da Questão 15 foi analisada a satisfação das profissionais com as condições da estrutura física em relação à iluminação, equipamentos, ventilação, ruídos e higiene. A média foi de 3,69 com desvio padrão de 1,12 demonstrando, assim, que 64,4% dos profissionais estão satisfeitos, enquanto que estão 6% muito insatisfeitos, 8% insatisfeitos e 23,4% pouco satisfeitos. Neste sentido, Bellusci (2005) observa que os equipamentos de trabalho, além de servir para atender os objetivos organizacionais, devem estar de acordo com a atividade laboral exercida, evitando problemas ergonômicos, de exposição a riscos físicos, etc.

Ainda sob o mesmo enfoque, na Questão 16 foi analisada a satisfação com as condições de segurança, periculosidade e insalubridade. Assim, os dados revelaram que para 63,9% dos profissionais estes aspectos são satisfatórios. Porém, 8,4% estão muito

insatisfeitos, 6,4% insatisfeitos e 21,3% pouco satisfeitos além de ser de relevância a média de 3,61 com o desvio padrão de 1,14. De acordo com Brito, Ribas, Reyes (2010), as condições de segurança afetam diretamente no envolvimento e na satisfação do profissional no trabalho.

A Questão 17 obteve a média de 3,24 e o maior desvio padrão da pesquisa de 1,41. Deste modo, ficou evidenciada contradição nas respostas, pois para 53% dos profissionais os serviços sociais de assistência médica, saúde e de ensino satisfatórios. Por outro lado, 47% dos profissionais estão satisfeitos com estas condições. Observa-se, portanto, que estes jovens tendem a se sentir em sua maioria desassistidos por suas empresas nas questões de assistência social.

Em relação à satisfação com o tipo de liderança, na Questão 18 foi analisado se o líder imediato lidera através do exemplo aceitando críticas construtivas e sugestões. Assim, a pesquisa revelou que para 48% de alguma forma é insatisfatório. Destaca-se, assim, que para 52% da amostra o seu líder imediato dá o exemplo, propiciando a confiança mútua e o respeito entre os colaboradores. A média da questão foi de 3,37 com um alto desvio padrão 1,15. Diante disso, parte-se da hipótese que líderes que dão o exemplo através de suas atitudes influenciam de forma positiva seus liderados, motivando-os e satisfazendo suas expectativas (KNAPIK, 2011).

Foi verificado na Questão 22 se o líder adequa o tratamento dado às pessoas, as necessidades e situações. A média desta questão foi de 3,47 e o desvio padrão de 1,15, evidenciando que para 57,6% das profissionais este aspecto é satisfatório, por outro lado, 42,4% se sentem insatisfeitas com a forma em que são tratadas pelos seus líderes. Conclui-se, assim que, as profissionais da amostra estão satisfeitos com a forma em que são tratadas pelos seus superiores, destacando que a forma como são abordados é adequado às diferentes necessidades e situações em que são expostos diariamente em seu trabalho.

6. Considerações finais

A satisfação é obtida quando o trabalho oferece oportunidade para o profissional satisfazer suas expectativas e necessidades. Considera-se que este estudo atingiu o objetivo proposto, pois foi possível analisar diversos aspectos relacionados à satisfação das profissionais da amostra. Além disso, foi verificado que de um modo geral os profissionais da amostra estão satisfeitos com os aspectos estudados. Embora a maioria dos aspectos estudados tivesse predominância satisfatória para a amostra. Demonstrou-se a partir o alto nível de desvio padrão de todas as questões estudadas o que justifica o paradoxo das respostas. Pois, se de um lado haviam profissionais muito satisfeitas, de outro, havia profissionais muito insatisfeitas com os aspectos estudados.

Em relação aos aspectos considerados insatisfatórios verificou-se que questões como a remuneração, recompensas dos esforços, modo como a organização lida com conflitos e o processo de promoção ainda são demandas a serem desenvolvidas.

Por essas razões são sugeridos novos estudos na área, com a replicação deste estudo em uma amostra maior e probabilística, para fins de generalização dos resultados obtidos, bem como analisar mais detidamente a satisfação separadamente por nível profissional, tipo de organização, etc. Sugere-se ainda, que sejam incluídos novos aspectos ao instrumento de pesquisa. Também é recomendado analisar de forma qualitativa, a fim de agregar o maior número de informações acerca da satisfação de profissionais da geração Y.

Referências

- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A.** *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BRITO, L. C.** *A Relação Entre a Satisfação no Trabalho e a Síndrome de Burnout*. Santa Cruz do Sul: Centro de Ensino Superior Dom Alberto, 2009. 80 p. Monografia (Graduação) – Graduação em Administração, 2009.
- BRITO, L. C.; E.R. Jr ; RIBAS, F. T. T.** *As Relações Entre a Síndrome de Burnout e a Satisfação no Trabalho: Uma Visão a partir do Ambiente Social das Organizações*. In: XXXIV Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais do EnAnpad, 2010. Rio de Janeiro, 2010.
- BUSCH, T., FALLAN, L. & PETERSEN, A.** *Disciplinary reegians in job satisfaction, selfefficacy, goal commitment and organizational commitment among faculty employees in norwegian colleges: na empirical assessment of indicators of performance*. *Quality in Higher Education.*, v. 4, m. 2, p. 137-157, 1998.
- CHARNOV, B., MONTANA, P.** *Administração*. 2. ed. São Paulo, SP: Saraiva. 2005.
- CHIAVENATO, I.** *Introdução a Teoria Geral da Administração*. 6. ed. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 2000.
- CURY, A.** *Organização e métodos: uma visão holística*. 8. Ed. São Paulo, SP: Atlas. 2005.
- DIAS, R.** *Sociologia & Administração*. 2. ed. Campinas, SP: Alínea, 2001.
- DUTRA, J. S.** *Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2002.
- FREIRE, P.** *Cartas a Cristina*. São Paulo: Paz e Terra, 1994.
- FREEMAN, E.; STONER, J. A. F.** *Administração*. 5. ed. Rio de Janeiro, RJ: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A. 1999.
- GIL, A. C.** *Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.
- HOLLENBECK, J. R.; WAGNER III, J. A.** *Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva*. 4. ed. São Paulo, SP: Saraiva. 2003.
- JULIO, C. A.** *Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- JÚLIO, C. A.; NETO, J. S.** *Liderança e Gestão de Pessoas*. São Paulo, SP: Publifolha, 2002.
- LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J.R.** *Políticas para dirigir a los nuevos profesionales – motivaciones y valores de la generacion Y*. Documento de investigación. DI-753. Mayo, 2008. Disponível em <http://www.iesep.com/Descargas/spdf/Gratis/R130.pdf>. Acesso em 15/12/2011.
- MASLACH, C., S.E.; JACKSON ;LEITER, M. P.** *The Maslach Burnout Inventory — Test manual*. 3. ed. Palo Alto, CA. Consulting Psychologist Press, 1996.
- MAXIMIANO, A.** *Introdução à Administração*. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas. 2007.
- MOSCOVICI, F.** *Renascença Organizacional*. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio. 2002.
- NORO, G. B.; FLORA, A. D.; ROCHA, C. C. ; ZACHETTO, Z. B.** *Competências dos Cursos de Graduação em Administração*. In: V ENEPO, 2009. Santa Catarina, 2009.
- OLIVEIRA, S. L.** *Sociologia das Organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo*. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- PERISCINOTO, A.** *A Geração Y chega à liderança!* Disponível em: <<http://www.academiadofuturo.com/>>. Acesso em: 09 jul. 2011.
- PORTES, G.** *Geração Y - características e liderança: uma discussão sobre a importância do autoconhecimento no desenvolvimento da confiança e de uma cultura da transparência para estes líderes*. Ponta Grossa: UEPG, 2008.

ROBBINS, S. P. *Comportamento Organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROESCH, S.M.A. *Projeto de Estágio no Curso de Administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso*. São Paulo. Atlas, 2007.

SROUR, R. H. *Poder, Cultura e Ética nas Organizações: O desafio das formas de gestão*. 2.ed. Rio de Janeiro, RJ: Campus. 2005.

TAPSCOTT, D. *Geração Y vai dominar força de trabalho*. ITWEB. 2008. Disponível:
<http://www.itweb.com.br/noticias/index.asp?cod=48473>. Acesso em 28/01/2012.

VELOSO, E.F.R.; Dutra, J.S.; Nakata, L.E. *Percepção sobre carreiras inteligentes : diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers*. In: Enanpad, 32., 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B.. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

WEISS, H. M. *Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences*. Human Resource Management Review, v. 12, n. 2, p. 173-194, 2002