

Escola Superior de Gestão de Tomar

**Como as características do trabalho
influenciam a relação entre o trabalho e a
felicidade para os Jovens da Geração Z:**

**O papel moderador das características da
tarefa e das características sociais**

Dissertação de Mestrado

Bruna Moreira Marques

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Tomar, outubro 2023



Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

Escola Superior de Gestão de Tomar

**Como as características do trabalho
influenciam a relação entre o trabalho e a
felicidade para os Jovens da Geração Z:**

**O papel moderador das características da
tarefa e das características sociais**

Dissertação de Mestrado

Bruna Moreira Marques

Orientado por:

Professora Doutora Maria Fernanda Pires Aparício

Professora Doutora Cristina Maria Mendes Andrade

*Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar para cumprimento dos
requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos
Humanos*

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

“É preciso acreditar na possibilidade da felicidade para ser feliz”

Liev Tolstói

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

RESUMO

Nascidos a partir do final da década de 90, os membros da geração Z cresceram num cenário de crises globais, recessões e mudanças climáticas, que os moldaram significativamente e permitiram que se distinguíssem das gerações anteriores. Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, torna-se essencial que os gestores de recursos humanos adquiram conhecimento por forma a ajustarem as suas práticas e políticas organizacionais às preferências dos seus atuais e futuros colaboradores. Com o objetivo de contribuir para a literatura sobre este tema, este estudo procura analisar o papel das características da tarefa e as características sociais e a sua eventual relação positiva com a dimensão felicidade para os jovens da geração Z. Por forma a obter resposta aos objetivos definidos, realizou-se um estudo de natureza quantitativa, através da aplicação de um inquérito por questionário no qual participaram 233 indivíduos pertencentes à geração Z. Os resultados desta análise revelaram que os homens apresentam maiores níveis de felicidade em comparação com as mulheres e que as duas dimensões em estudo desempenham um papel fundamental na satisfação e felicidade dos jovens da geração Z. Destacando-se por ordem de maior correlação estatisticamente significativa, o significado das tarefas, o apoio social, o *feedback* do trabalho, o *feedback* de outras pessoas, a autonomia e a variedade das tarefas como construtos significativos que influenciam positivamente a dimensão felicidade para os jovens da geração Z.

Palavras-chave: Geração Z; Características da Tarefa; Características Sociais; Felicidade.

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

ABSTRACT

Born in the late 1990s, members of the Z Generation (Gen Z) grew up against a backdrop of global crises, recessions, and climate change, which have significantly shaped and allowed them to distinguish themselves from previous generations. In an increasingly competitive job market, it is essential for human resource managers to acquire knowledge to adjust their organizational practices and policies to the preferences of their current and future employees. With the aim of contributing to the research on this subject, this study seeks to analyze the role of task characteristics and social characteristics and their possible positive relationship with the subjective happiness dimension for Gen Z. Towards this aim, a quantitative study was carried out using a questionnaire survey in which 233 individuals belonging to the Z Generation took part. The results of this analysis revealed that men have higher levels of happiness compared to women and that the two dimensions analyzed, play a key role in the satisfaction and happiness of individuals from Gen Z. The outcomes allowed us to conclude that statistically significant positive correlations were found (in decreasing order of magnitude) between, the significance of tasks, social support, feedback from work, feedback from other people, autonomy, and the variety of tasks. These significant constructs stand out since they positively correlated and therefore influence the subjective happiness dimension for individuals from Gen Z.

Keywords: Generation Z; Task Characteristics; Social Characteristics; Happiness.

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

ÍNDICE

RESUMO	VII
ABSTRACT	IX
ÍNDICE	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE TABELAS	XIV
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	XV
1. INTRODUÇÃO.....	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
3. MÉTODO.....	21
4. RESULTADOS	29
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXO A – I. INQUÉRITO CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA INQUIRIDA.....	64
ANEXO A - II. MODELO DE CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO (QUESTIONÁRIO DE DESENHO DO TRABALHO, QDT)	66
ANEXO A - III. ESCALA DE FELICIDADE SUBJETIVA (EFS)	75
ANEXO B - ITENS DO QUESTIONÁRIO DO DESENHO DO TRABALHO, CONSTRUTOS E DIMENSÕES	77
ANEXO C – ITENS DA ESCALA DA FELICIDADE SUBJETIVA (EFS) E DIMENSÃO	83

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

Índice de Figuras

Figura 1 - Resumo esquemático dos objetivos em análise relativos aos jovens da geração Z...	20
Figura 2 - Gráfico de Barras – Idade (Frequências absolutas e percentis).....	23
Figura 3 - Gráfico Circular - Nível de Escolaridade (Frequências relativas, %)	24
Figura 4 - Gráfico de Barras – Experiência de Trabalho (Frequências absolutas).....	24
Figura 5 - Gráfico de Barras – Horários de Trabalho (Frequências relativas, %).....	25
Figura 6 - Análise Factorial da Escala de Felicidade Subjetiva (EFS).....	36
Figura 7 - Análise Factorial do Questionário de Design do Trabalho (QDT).....	37

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Anos de Nascimento da Geração Z (revisão de literatura).....	5
Tabela 2 - Género (Frequências absolutas e relativas, %)	23
Tabela 3 - Situação de empregabilidade (Frequências absolutas e relativas, %)	25
Tabela 4 - Análise de Confiabilidade (alfa de Cronbach) para o QDT e a EFS.....	31
Tabela 5 - Estatísticas relativas ao QDT	33
Tabela 6 - Estatísticas relativas à EFS	34
Tabela 7 - KMO e Teste de esfericidade de Bartlett para o QDT e a EFS.....	35
Tabela 8 - Análise Factorial referente ao QDT	38
Tabela 9 - Correlações dos construtos das dimensões das Características da Tarefa e Características Sociais do QDT e da EFS	39

Lista de abreviaturas e siglas

- AMT** – Autonomia no Planeamento do Trabalho
APT – Autonomia na Tomada de Decisão
AS – Apoio Social
ATD – Autonomia nos Métodos de Trabalho
CF – Complexidade da função
CT – Condições de Trabalho
DP – Desvio-padrão
E – Especialização
EF – Exigências Físicas
EFS – Escala de Felicidade Subjetiva
ER – Ergonomia
FOP – *Feedback* de Outras Pessoas
F – Felicidade
FT – *Feedback* do Trabalho
Gen Z – Geração Z
IFO – Interação Fora da Organização
II – Interdependência Iniciada
IR – Interdependência Recebida
IT – Identidade Tarefa
KMO – Kaiser-Meyer-Olkin
M – Média
Me – Mediana
PI – Processamento de Informação
PS – Resolução de Problemas
QDT – Questionário de Desenho do Trabalho
SHS – *Subjective Happiness Scale*
ST – Significado das Tarefas
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
EU – Uso de Equipamentos
VC – Variedade de Competências

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

VT – Variedade das Tarefas

WDQ – *Work Design Questionnaire*

1. INTRODUÇÃO

A disseminação das novas tecnologias no dia-a-dia da população e a grande revolução digital possibilitou uma gigantesca mudança geracional. O mundo encontra-se em constante mudança o que afeta de forma significativa os conhecimentos, perceções e características de todos nós a nível individual e a nível geracional no global.

Ao longo da história, a sociedade passou por diversas mudanças, e a revolução digital foi uma das transformações mais impactantes dos últimos tempos. Esta mutação que desempenhou e continua a desempenhar, um papel fundamental na transformação de praticamente todos os aspetos da vida ao nosso redor (Reddy e Reinartz, 2017), veio alterar significativamente a forma como nos comunicamos, interagimos socialmente e temos acesso às mais diversas informações.

Conhecida como a Era da Informação (Chiavenato, 2014) e impulsionada pela globalização, esta é caracterizada pelas mudanças constantes trazidas pelas tecnologias de informação e comunicação, que possibilitaram uma rede global de conexões e o acesso simultâneo à informação em qualquer parte do globo (Saltoratto et al., 2019).

Na literatura sobre a transformação digital, podemos encontrar diferentes perspetivas em relação à natureza deste fenómeno. Enquanto autores, como Stolterman e Fors (2004) enquadram esta mudança como um fenómeno social, destacando o seu impacto na economia, política e sociedade no geral. Outros (Pardo e Etayo, 2014; Pinzaru e Mitan, 2012; Rogers e Sparviero, 2011) associam-no a uma evolução cultural, salientando a influência da tecnologia nos comportamentos, valores e expressões culturais dos indivíduos na sociedade. Neste ponto de vista, e apesar de ambas as visões reconhecerem a importância desta transformação, apenas a última salienta a influencia que esta teve na criação de uma nova geração.

Em termos práticos, a identificação de uma nova “geração” está amplamente relacionada com a existência de momentos marcantes e de mudança, que moldam de algum modo um grupo de indivíduos. Em concordância com Kupperschmidt (2000, p. 66 citado em Parry e Urwin, 2011), geralmente as gerações são definidas por fatores como o ano de nascimento, acontecimentos de vida significativos em fases críticas, desenvolvimentos tecnológicos e/ou mudanças culturais. O que permite que indivíduos

nascidos num determinado período e que coexistam com alterações semelhantes a estas, tendam a ter valores, atitudes e ultrapassem por mudanças culturais semelhantes.

A geração Z, também conhecida como *Gen-Z*, surge precisamente durante este período de grande avanço tecnológico e transformação digital. Nascidos a partir do final da década de 90 e meados dos anos 2000, os membros desta geração cresceram numa era onde as tecnologias de informação e comunicação já estavam amplamente difundidas no espaço e de relativo fácil acesso.

Considerados “nativos digitais” (Menzies, 2015; Schroer, 2015 citados em Wiedmer, 2015) esta geração cresceu com um mundo em constante evolução tecnológica, o que teve um impacto significativo na forma como estes vivem, comunicam e interagem com o mundo ao redor. Desde muito cedo, que começaram a ser expostos a uma variedade de tecnologias e plataformas digitais, fazendo com que tenham desenvolvido excelentes skills tecnológicas e de criatividade digital, sendo capazes de utilizar aplicações, softwares, redes sociais e ferramentas digitais de forma intuitiva e exploratória.

A revolução digital também influenciou a forma como a *Gen-Z* se relaciona com trabalho. Os jovens pertencentes a esta geração iniciaram a sua atividade muito recentemente no mercado de trabalho e irão assumir o protagonismo dentro de algumas décadas. Sendo a geração com maior nível de escolaridade completa até ao momento, estes entram no mercado cada vez mais tarde, trazendo consigo uma série de mudanças para o mundo do trabalho.

Os membros da geração Z possuem diversas características que os distinguem das restantes gerações (Rodriguez et al., 2019). Esta geração trouxe consigo uma mentalidade diferente, caracterizada pela ênfase na flexibilidade, na qualidade de vida, autonomia e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Montana e Petit, 2011). Para eles, a felicidade no trabalho é considerada uma prioridade crucial e um fator determinante na procura da satisfação e sucesso profissional, e caso esta não se encontre presente, facilmente procuram novos desafios pois não têm medo de mudanças contínuas (Bencsik et al., 2016). Esta geração tem uma consciência social mais desenvolvida e valoriza o trabalho com significado, que possui um impacto positivo na sociedade e que permite expressar a sua identidade e valores, alinhando-se a causas relevantes e preferindo empresas com responsabilidade social e ambiental (Turner, 2015).

Num mercado cada vez mais competitivo, onde existe uma substancial diversidade não só de funções e métodos de trabalho, mas também de gerações (Feuling,

2020; Csobanka, 2016; Meister e Willyerd, 2010; Mcguire et al., 2007; Zemke et al., 1999), torna-se crítico dotar as organizações, e especialmente os gestores de recursos humanos de conhecimento, a fim de alinharem as suas práticas e políticas empresarias, com os valores e características privilegiadas pelas gerações futuras, por forma a garantirem a sua sustentabilidade e sucesso a longo prazo (Filipe e Aleixo, 2017). Neste sentido, compreender e atender às necessidades dos jovens da geração Z em relação à sua felicidade no trabalho é essencial para atrair e reter talentos desta geração. Proporcionar um ambiente de trabalho que promova significado, equilíbrio, crescimento e valorização é fundamental para a sua motivação e satisfação profissional, garantindo um futuro promissor às organizações.

Atualmente começam a existir alguns estudos sobre esta geração, no entanto ainda existe uma lacuna no conhecimento em relação às características do trabalho mais valorizadas pela geração Z e nomeadamente a influência das características da tarefa e sociais na felicidade e conseqüente motivação desta geração (Saltoratto et al., 2019).

Pretendendo preencher esta lacuna, recorreu-se à utilização do Questionário de Desenho do Trabalho (QDT) de Teresa Proença (2015), tradução portuguesa do *Work Design Questionnaire* (WDQ) desenvolvido por Morgeson e Humphrey (2006), como referencial teórico para investigar as características do trabalho. Além deste, também a Escala de Felicidade Subjetiva (EFS) de José Pais-Ribeiro (2012), tradução portuguesa da *Subjective Happiness Scale* (SHS) desenvolvida por Lyubomirsky e Lepper (1999) foi utilizada nesta investigação como referencial teórico para investigar a felicidade.

Por forma a adicionar especificidade a este estudo, o mesmo irá focar-se no papel das características da tarefa e das características sociais na relação entre o trabalho (QDS) e a felicidade (EFS) para esta geração, tendo sido formuladas as seguintes questões de pesquisa: 1) Quais as características do trabalho mais valorizadas pela geração Z ? 2) Qual o papel das características da tarefa e das características sociais e a sua eventual relação com a felicidade para os jovens da geração Z?

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Geração Z

Nos dias de hoje, o mercado de trabalho é representativo de várias gerações, que não só permitem a sua criação como possuem papéis cruciais na determinação da sua situação atual (Hysa, 2016).

O conceito de geração, também definido na literatura multigeracional como *coorte*, apresenta-se sobre diversas formas, contudo há aspetos que se mantêm consistentes na sua definição geral. Segundo o precursor dos estudos sobre gerações, Mannheim (1952) e Kupperschmidt (2000), um dos autores cuja definição é a mais utilizada na literatura, o conceito geração inclui indivíduos que vivenciam experiências idênticas, durante o mesmo período de tempo, exibindo semelhanças culturais e uma identidade de respostas e padrões de movimento semelhantes (Melo et al., 2019). De entre as gerações identificadas na literatura, destacam-se os *Baby Boomers*, a Geração X, os *Millennials* (Geração Y) e a Geração Z, que irá ser o foco desta investigação. Devido às suas experiências partilhadas e apesar das pontuais disparidades individuais, de modo geral as diferentes gerações desenvolvem determinadas características (Kupperschmidt, 2000), que originam diferentes necessidades e que por sua vez influenciam a felicidade e motivação de cada uma delas (Fantini e Souza, 2015)

Estudos na literatura (Priporas et al., 2017; Seemiller e Grace, 2017; Bejtkovský, 2016; Bencsik et al., 2016; Half, 2015; Tulgan, 2009; Turner e Lawrence, 1965), têm mostrado que vários autores possuem abordagens diferentes para a definição da Geração Z, principalmente baseadas em anos de nascimento e em características comuns aos diversos elementos, levando em conta fatores políticos, sociais e económicos. A abordagem mais utilizada tem sido sem dúvida aquela que se baseia nos anos de nascimento. Contudo, não existe propriamente um consenso relativamente à delimitação temporal do período de início da geração Z. A maioria das estimativas coloca o início desta geração entre meados dos anos 90 (do século XX) e o início dos anos 2000, como podemos observar através da informação oriunda de uma revisão de literatura presente na Tabela 1.

Tabela 1 - Anos de Nascimento da Geração Z (revisão de literatura)

Anos de Nascimento	Autor(es)
Entre 1990 e 1999	(Half, 2015)
Entre 1991 e 2000	(Tulgan, 2009, p. 5)
Entre 1993 e 2012	(White, 2017)
Entre 1993 e 2005	(Turner e Lawrence, 1965)
Entre 1995 e 2010	(Seemiller e Grace, 2017; Priporas et al., 2017; Bencsik et al., 2016; Bejtkovský, 2016)

Optando pela utilização da estimativa que gera maior concordância na literatura, nascidos entre 1995 e 2010, segundo alguns investigadores (Seemiller e Grace, 2017; Bencsik et al., 2016; Koulopoulos e Keldsen, 2016) os elementos pertencentes à Geração Z, sucessores da Geração X e Y, nasceram num período de crise, de recessão global e de alterações climáticas (McCrindle, 2018) o que os afetou de forma significativa, moldando-os e demarcando-os das gerações anteriores. Esta geração é frequentemente descrita como sendo composta por indivíduos que cresceram imersos na Internet e nas novas tecnologias de informação e comunicação (TIC). São considerados tecnicamente fluentes e estão constantemente conectados, utilizando a tecnologia em quase todos os aspetos das suas vidas.

A geração Z é descrita como sendo prática, impaciente e desejosa por novos desafios, não demonstrando receio nem indisposição para lidar com mudanças constantes (Bencsik et al., 2016). Além disso, esta geração enfrenta vários problemas psicológicos, como altos índices de depressão, ansiedade e isolamento social (Coelho, 2019). Apesar da mesma ser considerada a geração mais dotada material e tecnologicamente, com maiores níveis de formação e que mais facilmente se conecta através da internet, esta apresenta sobretudo maiores dificuldades quando se trata de estabelecer relações fora da rede (McCrindle, 2018). Os indivíduos pertencentes a esta geração, possuem uma facilidade em lidar com inovações tecnológicas procurando escapar da realidade por meio da utilização destas ferramentas (Wood, 2013). Com acesso a uma ampla gama de informações, esta geração encontra-se à distância de um *click* de conhecer pessoas de diferentes culturas e valores, tendo a possibilidade de aprender e desenvolver habilidades de forma autodidata enriquecendo as suas perspetivas e preparando-se para enfrentar os

desafios da vida e do mercado de trabalho. Socialmente conscientes, os jovens pertencentes à geração Z são influenciados pela diversidade étnica existente, enfatizando a diversidade como um princípio cultural (Turner, 2015). Todos estes aspetos contribuem para a formação de comunidades que apresentam valores éticos, qualidades e atitudes de aprendizagem diferentes das gerações anteriores.

No mercado de trabalho atual, a entrada da geração Z trouxe consigo *skills* digitais avançadas, como por exemplo a utilização intuitiva de computadores, redes sociais, ferramentas *online* e de comunicação digital, que quando aproveitadas pelas empresas e organizações trazem grandes mais-valias e aumentam a diferenciação e competitividade das mesmas (Ribeiro, 2023). Além disso, a geração Z tende a considerar novos modos de trabalho, valorizando a flexibilidade, o trabalho em equipa e a autonomia, procurando oportunidades de crescimento e reconhecimento, enquanto valorizam o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, o que impulsiona mudanças nas práticas de trabalho tradicionais (Montana e Petit, 2008). Consequentemente, os membros da geração Z procuram ambientes de trabalho positivos e inclusivos, onde se sintam apoiados e valorizados. Que tenham a oportunidade de aprender e adquirir novas habilidades e que permitam o seu crescimento a nível pessoal e profissional, por forma a se manterem permanentemente atualizados num mercado de trabalho em constante evolução (Montana e Petit, 2008).

Vários autores (Stupnytskyi, 2022; Arora et al., 2020; Vasilyeva et al., 2020; Fratričová e Kirchmayer, 2018) exploraram ainda a importância da felicidade no contexto profissional e as características e aspirações específicas da geração Z relacionadas com este tema. Considerado um dos fundadores da psicologia positiva, Seligman (2002) afirma que a felicidade não é apenas a ausência de dor, mas sim encontrar experiências positivas e conhecer o propósito e o significado da vida. Esta perspetiva afeta diretamente o ambiente de trabalho, uma vez que colaboradores mais felizes tendem a ser mais produtivos, criativos, eficientes e a apresentam uma menor taxa de rotatividade nas organizações (Pryce-Jones, 2011). Levando em conta esta perspetiva, Twenge (2018) destaca a preocupante diminuição dos níveis de felicidade entre os jovens da geração Z. O autor atribui este acontecimento a fatores como o uso excessivo da tecnologia e às altas expectativas e pressão social colocadas sobre eles desde muito jovens, derivadas do acesso a todo o tipo de informação e à livre utilização da internet. No entanto, é importante notar que cada indivíduo é único, e nem todos os membros da geração Z compartilham exatamente as mesmas características. Embora a presença da tecnologia e da internet seja

uma parte significativa da vida da maioria dos jovens desta geração, existem diferenças individuais em termos de acesso à tecnologia, *skills* digitais e uso da internet (Prensky, 2001).

Os resultados das pesquisas e as perspectivas teóricas apresentadas anteriormente demonstram a importância do bem-estar e da felicidade, não só de todos os colaboradores presentes no mercado de trabalho, mas principalmente da geração Z. Como geração mais jovem a ingressar no mercado de trabalho (Bejtkovský, 2016; Wiedmer, 2015), os jovens pertencentes a ela possuem características distintas em relação às anteriores, não se identificando totalmente com as práticas e políticas organizacionais atuais. Neste sentido, reconhecer o bem-estar e a felicidade no trabalho como uma necessidade organizacional promotora de um ambiente positivo e inclusivo, que parece contribuir para uma maior atração e retenção de talentos da geração Z. Para tal é necessário dotar as organizações de conhecimento, para que as mesmas tenham informação base suficiente para atenderem às necessidades específicas desta geração (Bejtkovský, 2016) e, assim serem capazes de fazer face a toda a mudança que está por vir.

2.2. Características do Trabalho

Na visão original, a palavra trabalhar derivada da terminologia trabalho, no latim *tripalium* (Bizzocchi, 2019), possuía uma conotação negativa, apesar de hoje ser comum e transversal a todas as classes sociais da sociedade. O conceito trabalhar nos primórdios da sua existência era apenas dirigido às classes sociais mais baixas e desprovidas de quaisquer posses: os escravos, servos e operários. Apesar do seu nascimento conturbado, nos dias de hoje, o trabalho está presente em qualquer organização humana desde a pré-história (Miquiluchi e Gonçalves, 2013).

Com o passar dos anos, foram vários os autores que contribuíram com os seus estudos sobre o trabalho (Comack, 2004; Huws, 2001; Sennett, 1999; Marx, 1867; Durkheim, 1999), não só para o abandono daquela que foi a terminologia inicialmente utilizada, como para a sustentação e expansão daquilo que é o conhecimento que temos atualmente sobre o trabalho. Intimamente relacionado a este conceito, surgiram diversos outros estudos focados nas características do trabalho, compostas pelos diferentes aspetos das tarefas e responsabilidades que o compõem (Morgeson e Humphrey, 2006). Uma vez que passamos grande parte das nossas vidas no local de trabalho e que, potencialmente, grande

parte da nossa identidade deriva do nosso papel no trabalho, o conteúdo e a organização das tarefas demonstraram afetar significativamente o desenvolvimento do colaborador e a sua consequente motivação, desempenho e satisfação no trabalho.

A investigação acerca do conteúdo e da organização das tarefas no ambiente de trabalho, ocupa um lugar de destaque na literatura organizacional. Ao longo do tempo, diferentes modelos teóricos foram concebidos para ampliar e aprimorar o conhecimento sobre as características do trabalho, e a sua implicação na vida dos colaboradores (Morgeson e Campion, 2003).

A Teoria das Características do Trabalho é uma das abordagens comportamentais que se centra nas características objetivas do trabalho e teve a sua origem nos estudos de Turner e Lawrence (Galveia, 1995). Estes autores desenvolveram a teoria do *Job Enrichment*, que sugere que a adição de tarefas significativas e desafiadoras aumenta a satisfação no trabalho e a motivação dos colaboradores. Esta teoria baseia-se na condição de que a adição de tarefas, como a inclusão de novas responsabilidades, o aumento da autonomia ou a mudança na sequência das tarefas, permite ao colaborador experienciar uma mudança no processo de trabalho, que por sua vez pode ter um impacto positivo na sua satisfação e motivação, levando consequentemente a um aumento na produtividade e qualidade de trabalho (Turner e Lawrence, 1965).

Aprofundado por Hackman e Oldham (1976), estes autores propuseram o *Job Characteristics Model*, que afirma que existem cinco características-chave do trabalho que contribuem para uma maior motivação, desempenho e satisfação dos colaboradores (Hackman e Oldham, 1976), sendo estas: a variedade de tarefas, a identidade de tarefas, o significado de tarefas, a autonomia e o *feedback*. Existem uma série de formas diferentes pelas quais o trabalho pode assumir um significado pessoal para a pessoa que o executa. Três características do trabalho, identificadas por estes autores, que parecem especialmente preponderantes na influência da significância experimentada pelos colaboradores no trabalho são: (1) a variedade de tarefas – caracterizada como sendo o grau em que um trabalho requer uma variedade de atividades diferentes na sua realização, envolvendo o uso de diversas competências e talentos do colaborador; (2) a identidade de tarefa - caracterizada como grau em que o trabalho requer a realização de uma tarefa do início ao fim, com um resultado visível; (3) e o significado de tarefa - caracterizado como sendo o grau em que o trabalho tem um impacto substancial na vida de outras pessoas, quer essas pessoas façam parte da mesma organização ou no mundo em geral (Hackman

e Oldham, 1976). Contudo não é só a significância experimentada pelos colaboradores no trabalho, que pode levar os mesmos a possuírem uma maior motivação, desempenho e satisfação no trabalho. A característica que contribui para o aumento dos sentimentos de responsabilidade pessoal pelos resultados obtidos no trabalho no geral, é a (4) autonomia. Esta é caracterizada como sendo o grau em que o trabalho proporciona liberdade e uma independência substancial ao indivíduo no agendamento e organização do seu próprio trabalho, bem como na determinação dos procedimentos a serem utilizados na sua realização. Quando o trabalho fornece uma autonomia substancial aos colaboradores, os resultados do trabalho são vistos por estes como dependendo substancialmente dos seus próprios esforços, iniciativas e decisões, em vez de estarem diretamente associados à adequação das instruções de um superior ou a um manual de procedimentos do trabalho, levando os mesmos a possuírem uma perspetiva diferente daquele que é o seu papel na organização (Hackman e Oldham, 1976).

Outra característica que desempenha um papel de grande influência na motivação, desempenho e satisfação do colaborador no trabalho, é o (5) *feedback*. Segundo esta teoria, o conhecimento dos resultados do trabalho por parte do colaborador é afetado diretamente pela quantidade de *feedback* que o mesmo recebe, seja este resultado direto do seu trabalho ou através de outros agentes. Logo, o *feedback* no trabalho consiste no grau em que a realização das atividades de trabalho exigidas pelo mesmo fornece ao indivíduo informações diretas e claras sobre a eficácia do seu desempenho (Hackman e Oldham, 1976, p. 80). Quando estas são claras e construtivas, o *feedback* pode ajudar os colaboradores a melhorar a execução das tarefas e alcançar melhores resultados. No entanto, segundo esta teoria de Hackman e Oldham (1976) os resultados positivos a nível pessoal e profissional não dependem diretamente da existência destas cinco características-chave, mas sim da presença de três estados psicológicos críticos na vida do colaborador, criados a partir da existência destas características-chave, sendo estes: (1) a significância percebida do trabalho – ou seja, o grau em que o colaborador sente que o seu trabalho é significativo, valioso e útil; (2) a responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho – ou seja, o grau em que o colaborador se sente pessoalmente responsabilizado pelos resultados do seu trabalho; (3) e o conhecimento dos resultados – ou seja, o grau em que o colaborador conhece e compreende a eficácia com que este está a desempenhar o seu trabalho (Hackman e Oldham, 1975, p. 162). Neste sentido, seguindo a teoria destes autores é possível gerar uma pontuação sumária que reflete o

"potencial motivador" global de um trabalho tendo em conta as suas principais características.

Em 2005, Morgeson e Humphrey realizaram uma revisão e análise das pesquisas anteriores, com o objetivo de fornecer uma compreensão mais aprofundada das características do trabalho e o modo como estas podem influenciar positivamente o desempenho dos colaboradores. Desta forma, estes autores identificaram características adicionais que vão para além das cinco características-chave inicialmente identificadas por Hackman e Oldman (1975), tendo optado ainda por adaptar o quadro desenvolvido por Morgeson e Campion (2003), afim de apresentarem e organizarem as características do trabalho em categorias mais abrangentes: Características da Tarefa; Características do Conhecimento; Características Sociais; e Contexto de Trabalho (Morgeson e Humphrey, 2006).

Dentro de cada uma destas categorias mais abrangentes surgiram outras micro características, mais específicas e detalhadas, que foram identificadas como tendo um impacto significativo na satisfação e motivação dos colaboradores e no desempenho geral dos mesmos. De salientar que estas características e micro características serão então as dimensões e os constructos da presente investigação e que são apresentadas de forma sucinta na Tabela presente no Anexo B.

Identificada como sendo a dimensão frequentemente mais investigada, as **Características da Tarefa**, encontram-se relacionadas principalmente com o modo como o trabalho é realizado, e a variedade e natureza das tarefas associadas a esse trabalho em particular (Morgeson e Humphrey, 2006). Nesta dimensão encontram-se dependentes os seguintes construtos:

Autonomia. Inicialmente identificada como sendo a quantidade de liberdade e independência que um indivíduo tem ao realizar o seu trabalho (Hackman e Oldham, 1975). Morgeson e Humphrey expandiram esta conceptualização para sugerir que a autonomia reflete a medida em que o trabalho permite liberdade e independência para planear, tomar decisões e escolher os métodos de trabalho utilizados na execução das tarefas (Morgeson e Humphrey, 2006).

Variedade das Tarefas. A variedade das tarefas refere-se ao grau em que o trabalho exige que os colaboradores executem um vasto leque de tarefas. Como tal, e à semelhança das noções discutidas na literatura, um trabalho que envolve a

realização de diversas atividades distintas, é visto como sendo mais interessante e agradável de executar (Morgeson e Humphrey, 2006).

Significado das Tarefas. Este construto, tendo sido identificado pelos autores Hackman e Oldham (1975) na fase de investigação anterior, reflete o grau em que um trabalho influencia a vida ou o trabalho de outros colaboradores ou indivíduos, dentro ou fora da organização (Hackman e Oldham, 1975).

Identidade Tarefa. A identidade tarefa, à semelhança do construto anterior, manteve o significado nesta adaptação. Refletindo o grau em que um trabalho envolve a realização de uma tarefa por inteiro, pois executar uma tarefa por completo é invariavelmente mais interessante, do que executar trabalhos que envolvam apenas a realização de parte das tarefas (Morgeson e Humphrey, 2006).

Feedback do Trabalho. Este construto identificado por Hackman e Oldham, reflete o grau em que o trabalho fornece informação direta e clara sobre a eficácia do desempenho da tarefa realizada (Hackman e Oldham, 1975).

As **Características do Conhecimento**, identificadas por Morgeson e Humphrey (2006), referem-se aos tipos de conhecimento, competências e aptidões exigidas a um colaborador para executar o seu trabalho. Dentro desta dimensão podemos identificar os seguintes construtos:

Complexidade da Função. Este construto é baseado na noção de que o trabalho que envolve a realização de tarefas mentalmente mais desafiantes e exigentes, tem maior probabilidade de produzir resultados motivacionais positivos (Morgeson e Humphrey, 2006). Assim, a complexidade do trabalho refere-se à dificuldade e ao quão desafiantes as tarefas atribuídas a um determinado trabalho são.

Processamento da Informação. O processamento de informação retrata o nível de atenção e processamento de dados, ou outras informações, exigidos para executar determinadas tarefas (Martin e Wall, 1989; Wall e Jackson, 1995; Wall et al., 1995 citado em Morgeson e Humphrey, 2006). Dependendo das tarefas, estas podem exigir níveis cognitivos mais elevados dos colaboradores, (Campion, 1989).

Resolução de Problemas. A resolução de problemas, amplamente relacionada com os requisitos cognitivos necessários para a execução de um determinado trabalho, reflete o grau em que o mesmo implica por parte do

colaborador a capacidade para gerar ideias ou soluções, únicas ou inovadoras, a fim de solucionar problemas e prevenir, ou recuperar de erros (Wall et al., 1995 citado em Morgeson e Humphrey, 2006; Jackson et al., 1993).

Variabilidade de Competências. Este construto tem por base a ideia de que cada trabalho requer a utilização por parte do indivíduo de uma variedade de competências diferentes para completar as suas tarefas (Hackman e Oldham, 1980). Assim, quanto maior for a variedade de competências necessárias por parte do colaborador para completar o seu trabalho, mais motivado se sentirá para o executar (Morgeson e Humphrey, 2006).

Especialização. A especialização, em oposição à variedade de tarefas e competências, reflete a profundidade de conhecimentos e aptidões, necessárias por parte do colaborador de uma determinada área (Morgeson e Humphrey, 2006). Este construto encontra-se associado ao grau de especialização/ conhecimentos necessários para executar determinadas tarefas sem dificuldade aparente e de forma correta.

As **Características Sociais** são compostas pelos construtos resultantes do facto de o ser humano ser naturalmente um ser sociável, e por isso se encontrar inserido numa sociedade e/ou organização, onde as relações humanas tem um impacto significativo no seu trabalho e bem-estar. Estas relações quando estimuladas da melhor forma podem contribuir para a melhoria da motivação e desempenho a nível individual:

Apoio Social. Este construto reflete o grau em que um trabalho proporciona oportunidades de aconselhamento e ajuda por parte de outros ao colaborador. Esta noção de apoio social é fundamental particularmente em trabalhos em que o stress está presente, ou que carecem de muitas características motivacionais (Morgeson e Humphrey, 2006).

Interdependência. A interdependência reflete a ligação entre os diferentes trabalhos numa organização, ou seja, o grau em que o trabalho depende de outros, ou outros dependem da conclusão de determinadas tarefas para completar o seu trabalho. A estas duas formas distintas, atribuíram o nome de interdependência iniciada e interdependência recebida (Kiggundu, 1981 citado em Morgeson e Humphrey, 2006).

Interação Fora da Organização. A interação fora da organização, como o próprio nome indica, reflete a medida em que o trabalho exige que os

colaboradores interajam e comuniquem com pessoas externas à organização (Morgeson e Humphrey, 2006), como por exemplo clientes, fornecedores ou qualquer outra entidade externa.

Feedback de Outras Pessoas. Este construto ao contrário do mencionado por Hackman e Oldham (1975) não se centra apenas no *feedback* que a execução das tarefas inerentes ao trabalho fornecem, mas também no *feedback* que vem de outras pessoas na organização. As fontes de *feedback* mais comum dentro das organizações, dependendo da estrutura organizacional podem ser de colegas de trabalho, *team-leaders* e ou *managers*.

A última dimensão identificada por Morgeson e Humphrey (2006), é o **Contexto de Trabalho**. Segundo estes autores, esta dimensão é composta por um conjunto de construtos relacionados com a parte mais física do trabalho, isto é, o ambiente e as condições em que o mesmo é desenvolvido por parte dos colaboradores. Neste sentido, os principais construtos que a compõem são os seguintes:

Ergonomia. A ergonomia reflete o grau em que um posto de trabalho afeta a saúde e o bem-estar físico dos colaboradores, ou seja, o grau em que a execução de tarefas inerentes ao trabalho permitem uma postura e movimentos corretos ou adequados (Morgeson e Humphrey, 2006).

Exigências Físicas. Este construto é referente ao nível de exigências físicas requeridas ao colaborador para a execução do seu trabalho. Estas exigências podem incluir diversas tarefas como o uso regular de força física, resistência, esforço e atividade de física (Morgeson e Humphrey, 2006).

Condições de Trabalho. As condições de trabalho referem-se principalmente ao ambiente em que o trabalho é executado, nomeadamente se a sua execução levanta riscos para a saúde dos colaboradores, tendo em conta fatores como o ruído, a temperatura sentida e/ou a limpeza dos espaços (Edwards et al., 1999; Champion e McClelland, 1991; Stone e Gueutal, 1985 citado em Morgeson e Humphrey, 2006).

Uso de Equipamentos. Este construto reflete a variedade e a complexidade da tecnologia ou equipamentos utilizados pelo colaborador no trabalho (Morgeson e Humphrey, 2006).

Ao considerarem as dimensões e respetivos construtos identificados acima, Morgeson e Humphrey (2006), abriram uma porta para a necessidade de cada vez mais as

organizações reconhecerem o seu impacto e responsabilidade na definição de funções e atividades afetas às mesmas, por forma a que estas sejam adequadas e motivantes. Contribuindo não só para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, como para o bem-estar dos colaboradores, e conseqüente desenvolvimento estratégico e manutenção da competitividade da organização (indicação de itens, construtos e dimensões do QDT, presentes no Anexo B).

2.3. Felicidade

A felicidade assume um papel de grande importância para a maioria das pessoas na sociedade. Considerado como sendo o objetivo mais elevado da existência humana (Fisher, 2010, Kesebir e Diener, 2008 e Saghir et al., 2019 citados em Marques, 2019), ao longo da história foram vários os autores que procuraram definir e introduzir o conceito felicidade aos estudos científicos. Contudo apenas alguns destes tiveram sucesso ao serem testados empiricamente enquanto fatores suscetíveis de gerar felicidade (Giacomoni, 2002).

O conceito de felicidade tem sido definido de diferentes formas, refletindo influências tanto da filosofia como da psicologia (Fisher, 2010). Inspirado na Grécia antiga, uma das primeiras definições apresentadas consistia na percepção da felicidade como “uma questão de levar uma vida boa, virtuosa, devotada à intelectualidade e aos bens mais elevados da existência” (Bendassolli, 2007, p. 58). Com o decorrer do tempo, esta definição evoluiu em direção a uma abordagem mais científica, descrevendo a felicidade como um estado emocional positivo, que surge acompanhado do sentimento de bem-estar e satisfação. Esta experiência de felicidade tende a manifestar-se em momentos significativos, como resultado da concretização de objetivos e metas de vida (Gil, 2014).

Estudos mais recentes tem vindo a considerar esta temática complexa, identificando a existência de uma divisão conceitual, que se traduz em duas perspetivas distintas: o eudaimonismo e o hedonismo (Agbo e Ngwu, 2017; Fisher, 2010; Ryan e Deci, 2001; Kahneman et al., 1999). Assim, enquanto a perspetiva eudaimónica concentra-se na realização de ações moralmente corretas e no desenvolvimento intelectual e humano como fatores determinantes para alcançar a felicidade (Delle Fave et al., 2011). O hedonismo, considerado a abordagem teórica mais prevalente em

investigações desta temática (Tomer, 2011) define a felicidade como um estado subjetivo resultante de sentimentos e julgamentos positivos na vida das pessoas.

2.3.1. Perspetiva Hedónica da Felicidade

A perspetiva hedónica da felicidade, utilizada frequentemente no senso comum como sinónimo de felicidade, é uma abordagem à compreensão desta dimensão que se concentra no papel dos prazeres e da minimização do sofrimento na procura da satisfação e do bem-estar pessoal. Esta perspetiva, foca-se sobretudo a natureza subjetiva da felicidade ao considerar todos os indivíduos como sendo “juízes finais” da sua própria experiência de felicidade (Myers e Diener, 1995 citado em Coelho, 2021).

Um dos autores mais influentes na exploração da perspetiva hedónica da felicidade é o filósofo Jeremy Bentham, que desenvolveu o utilitarismo, uma teoria ética que se concentra na maximização da felicidade e na minimização do sofrimento (Mill, 2017). Segundo Bentham, o princípio da utilidade consiste em agir de forma a produzir a maior quantidade de felicidade possível para o maior número de pessoas, defendendo a ideia de que a felicidade pode ser quantificada e comparada, e que as ações devem ser avaliadas com base na quantidade de prazer que geram em relação à dor (Jevons, 2013).

Criticada pela sua natureza simplificada, a perspetiva hedónica da felicidade enfatiza a ideia de que esta apenas pode ser alcançada por meio da obtenção de prazer físico e momentâneo (Ryan e Deci, 2001; Waterman, 1993). Contudo, a procura exclusiva pelo prazer pode levar a escolhas de curto prazo que não contribuem para a verdadeira realização e bem-estar a longo prazo (Buscicchi, 2022). Além disso, a perspetiva hedónica da felicidade muitas vezes negligencia a importância de fatores como o significado, o propósito e as relações interpessoais na experiência da felicidade.

2.3.1.1. Bem Estar Subjetivo

Associado ao conceito de hedonia, surge na década de 70, o conceito de bem-estar subjetivo (Freire et al., 2014). Reconhecendo que cada indivíduo possui os seus próprios valores e perceções, que lhe conferem o direito a avaliar as suas próprias experiências pessoais de felicidade, este conceito procurou evidenciar a questão da subjetividade

ausente inicialmente na perspectiva hedónica. Assim, o conceito de felicidade passou não apenas a englobar uma dimensão emocional, como também uma dimensão cognitiva e uma avaliação global da satisfação com a vida por parte do próprio indivíduo (Diener et al., 2003). A dimensão emocional, alinhada com a perspectiva hedónica da felicidade, retrata o predomínio de emoções positivas em relação às negativas (Diener, 1984), enquanto a dimensão cognitiva, consiste num julgamento avaliativo que pode ser feito em termos específicos ou globais, através de uma avaliação cognitiva positiva da vida como um todo (Galinha, 2008; Diener et al., 2003; Diener, 2000; Diener et al., 1999).

Segundo Diener (1993), todas as definições de bem-estar subjetivo sugerem implicitamente que as pessoas têm a capacidade contínua de avaliar eventos, circunstâncias de vida e a si mesmos (Zenhas, 2012). Assim, quanto mais uma pessoa vivencia experiências emocionais positivas, maior será a probabilidade de ela perceber a sua vida como positiva e satisfatória. Isto, por sua vez, tende a traduzir-se em níveis mais elevados de desempenho e produtividade no trabalho, relacionamentos interpessoais mais satisfatórios e melhor capacidade de adaptação a mudanças e superação de adversidades, resultando numa maior probabilidade de serem avaliados positivamente e de terem menores índices de *burnout* (Lyubomirsky et al., 2005). Em contraste, quando os indivíduos apresentam baixos níveis de bem-estar, o seu comportamento em contexto de trabalho e no quotidiano é afetado, comprometendo certos resultados (Junça-Silva et al., 2020).

Em suma, podemos reconhecer que pessoas com altos níveis de bem-estar subjetivo vivenciam frequentemente mais emoções positivas do que negativas e participam em atividades mais interessantes, considerando-se globalmente satisfeitas com as suas vidas (Diener, 2000 citado em Coelho, 2021). Tendo em conta esta perspectiva e as suas consequências benéficas para os indivíduos, torna-se relevante explorar a relação entre a felicidade e as características do trabalho para a população em estudo, a geração Z. Uma vez que estes jovens enfrentaram e continuam a enfrentar desafios significativos na sua transição para o mercado de trabalho, tornando-se crucial uma compreensão mais aprofundada desta temática, como temos vindo salientar no decorrer deste enquadramento teórico.

2.3.2. Perspetiva Eudaimónica da Felicidade

A perspetiva eudaimónica da felicidade, em contraste com a hedónica, enfatiza o sentimento de propósito e significado na vida como forma de alcançar a felicidade duradoura. Segundo, Waterman, Schwartz e Conti (2008) esta perspetiva que se baseia na filosofia aristotélica, sugere que a felicidade está intrinsecamente ligada ao sentimento de autorrealização proveniente do desenvolvimento humano e alcançado através da realização de ações que tragam algum propósito à vida, ou seja, que contribuam para o crescimento pessoal e para o seu bem-estar na sociedade (Pinto, 2010).

Segundo a filosofia Aristotélica (2000), a perspetiva hedónica da felicidade teve as suas bases assentes em ideais vulgares e redutores, que consideravam os indivíduos como meros seguidores dos seus desejos (Ryan e Deci, 2001). À semelhança da filosofia anterior, também a perspetiva eudaimónica derivada desta, defende que nem todos os resultados provenientes da realização de algumas ações pelos indivíduos podem ser considerados bem-estar ou felicidade, como o defendido pelas teorias hedónicas. Uma vez que, levando em conta esta perspetiva, é possível refletir sobre a existência de resultados que embora produzam prazer, não são necessariamente bons nem promovem o bem-estar dos indivíduos. Assim, não podendo ser a felicidade alcançada meramente através do prazer momentâneo ou da satisfação de desejos imediatos, esta teoria encoraja os indivíduos a reconhecer e a viver de acordo com o seu verdadeiro eu interior (Norton, 1976).

2.3.2.1. Bem Estar Psicológico

Surgindo precisamente através das limitações das teorias que sustentam o conceito de bem-estar subjetivo no hedonismo, foram identificadas as conceções teóricas de bem-estar psicológico. Estas, tendo maioritariamente na sua constituição “formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano” (Siqueira e Padovam, 2008) focam-se, sobretudo, nas capacidades dos indivíduos para enfrentar os desafios da vida.

Ryff e Keyes (1995) contribuíram para uma ampliação dos estudos sobre a eudaimonia, tendo reformulado e reorganizado a proposta de modelo elaborada inicialmente apenas por Ryff (1989). Estes autores definiram a constituição do conceito

bem-estar psicológico em seis componentes: a autoaceitação, o relacionamento positivo com outras pessoas, a autonomia, o domínio do ambiente, o propósito de vida e o crescimento pessoal.

A componente da autoaceitação referindo-se à manutenção de uma atitude positiva em relação a si mesmo, desempenha um papel crucial no funcionamento psicológico ideal. Esta componente envolve o esforço das pessoas para se sentirem bem consigo mesmas, mesmo cientes das suas limitações (Zenhas, 2012). Neste sentido, também os relacionamentos positivos representam um papel de grande importância no bem-estar psicológico, uma vez que procurar estabelecer e manter conexões interpessoais significativas tem impacto na perceção de apoio social, empatia e sentimento de pertença que contribuem para uma boa saúde mental. Além disso, a autonomia representante da capacidade de autodeterminação e independência, refere-se à capacidade de tomar decisões alinhadas com os seus próprios valores e desejos, resistindo à influência excessiva das expectativas sociais. O domínio do ambiente, como o próprio nome indica, envolve a capacidade de moldar o ambiente ao seu redor, adaptando-se a desafios e criando condições que promovam o seu bem-estar pessoal, isto inclui o desenvolvimento de competências para influenciar positivamente o mundo que os rodeia. O propósito de vida, à semelhança de todas as componentes anteriores, é um alicerce fundamental para a saúde mental. Isto implica sentir que a existência tem um significado intrínseco, e que cultivar crenças e estabelecer objetivos confirmam sentido à vida. Por fim, o crescimento pessoal sugere que não existe um destino, mas sim um caminho a percorrer, ou seja, mesmo após o desenvolvimento das outras características, a pessoa continua na autodescoberta pelo desenvolvimento máximo de seus talentos e competências pessoais (Keyes et al., 2002; Ryff e Keyes, 1995; Ryff, 1989). Assim, em termos práticos estas dimensões para além de caracterizarem o bem-estar psicológico a nível teórico e operacional, também especificam os fatores que contribuem para o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos (Ryff e Singer, 1998).

Em contexto de trabalho, os indivíduos que procuram um significado e propósito na realização das suas atividades diárias profissionais tendem a sentir-se mais satisfeitos e felizes, alcançando conseqüentemente um maior desempenho (Steger et al., 2012). Do mesmo modo, acontece com os indivíduos que procuram na sua vida pessoal relacionamentos genuínos e significativos, uma vez que estes se encontram relacionados com uma melhor qualidade dos vínculos interpessoais e com o sentimento de bem-estar

em relações sociais (Waterman, 2008). Nesta ótica, a perspetiva eudaimónica da felicidade destaca a importância do crescimento pessoal, do propósito da vida e da realização de atividades significativas como fatores essenciais para alcançar uma felicidade profunda e duradoura.

2.4. Objetivos específicos

Investigar a natureza simbólica da relação entre as características do trabalho e o sentimento associado à felicidade e ao bem-estar; nomeadamente, as características da tarefa e as características sociais (dimensões do QDT) e a eventual relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da Geração Z.

Desta forma, estabelecem-se como objetivos específicos deste trabalho associados à dimensão características da tarefa, (ver Figura 1) analisar se:

- **1.1 A** – A perceção de **autonomia** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **1.2 VT** – A perceção da **variedade das tarefas** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **1.3 ST** – A perceção do **significado das tarefas** (construto do QDT) possui uma relação positiva entre a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **1.4 IT** – A perceção da **identidade tarefa** (construto do QDT) possui uma relação positiva entre a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **1.5 FT** – A perceção de **feedback do trabalho** (construto do QDT) possui uma relação positiva entre a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.

Associado à dimensão características sociais (Figura 1), analisar se:

- **2.1 AS** – A perceção de **suporte social** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **2.2 II** – A perceção de **interdependência iniciada** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.

- **2.3 IR** – A percepção de **interdependência recebida** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **2.4 IFO** – A percepção da **interação externa à organização** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.
- **2.5 FOP** – A percepção de **feedback de outras pessoas** (construto do QDT) possui uma relação positiva com a dimensão felicidade da EFS para os jovens da geração Z.

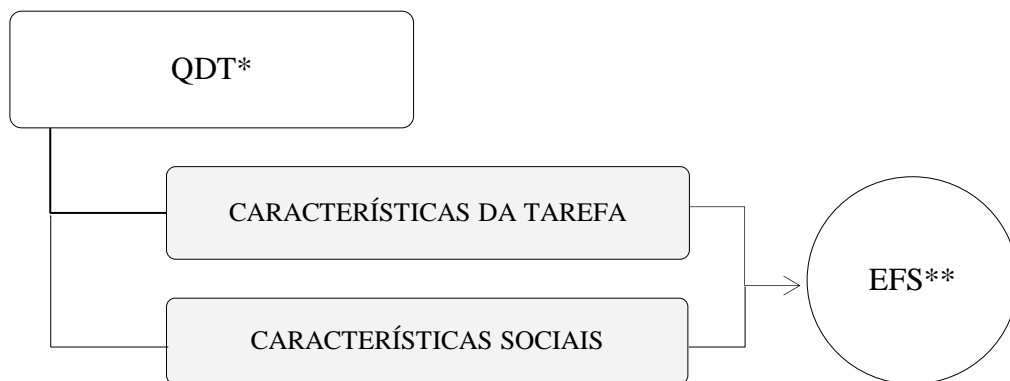


Figura 1 - Resumo esquemático dos objetivos em análise relativos aos jovens da geração Z

3. MÉTODO

3.1. Procedimento

Tendo em vista analisar os objetivos anteriormente referidos, procedeu-se à realização de um inquérito que teve em conta alguns princípios básicos como a clareza, a neutralidade e a coerência nas questões (Barbosa, 2012). Este inquérito foi aplicado a jovens pertencentes à geração Z através do *Google Forms*® (consultar grupo I, II e III do Anexo A) tendo sido disponibilizado online entre novembro de 2022 e junho de 2023, em fóruns, grupos de discussão e nas redes sociais, nomeadamente no *Facebook*® e *LinkedIn*®. No início do mesmo, os participantes foram informados de que não existiam respostas certas ou erradas, e que as respostas deveriam refletir a sua opinião pessoal. Foi enfatizado que todos os dados fornecidos eram confidenciais, com a garantia total de privacidade e anonimato para os participantes.

A técnica de amostragem não probabilística, Bola de Neve (*Snowball*) efetuada, teve como principal vantagem a obtenção de respostas de jovens cujos seus anos de nascimento pertencessem à geração Z, que *à priori* seriam difíceis de alcançar, uma vez que esta técnica permitiu que os participantes selecionados para o estudo, partilhassem e convidassem a responder ao questionário outros membros da mesma população da sua rede de contactos (Atkinson e Flint, 2001). Os dados foram, pois, recolhidos a participantes que preencheram os inquéritos de forma voluntária tendo posteriormente sido submetidos a análise estatística no programa IBM SPSS *Statistics* 28.

O questionário aplicado foi composto, predominantemente por perguntas de resposta fechada, classificadas numa escala do tipo *Likert*. Todas as questões apresentadas eram de carácter obrigatório, assegurando, desta forma, que todos os dados necessários à investigação fossem recolhidos. Este inquérito englobou ainda um conjunto de três instrumentos de análise.

O primeiro instrumento do questionário foi direcionado para a caracterização sociodemográfica da amostra (consultar grupo I do Anexo A). Dada a natureza do estudo, os inquéritos tiveram como população alvo, jovens nascidos entre 1995 e 2004, com pelo menos uma experiência profissional de 6 meses de trabalho. Este intervalo de idades foi cuidadosamente selecionado com o objetivo estratégico de recolher as percepções de um

diversificado leque de jovens, que vai desde os jovens que iniciaram a geração com o seu nascimento, até aqueles que durante este ano ingressaram no mercado de trabalho. Deste modo, englobou-se assim tanto as primeiras experiências de trabalho como as experiências mais duradouras.

O segundo instrumento (já validado) refere-se ao QDT (Morgeson e Humphrey, 2006; Versão Portuguesa de Proença, 2015) (consultar Grupo II - Anexo A). Por último, o terceiro instrumento (também já validado) é a EFS (Lyubomirsky e Lepper, 1999; Versão Portuguesa de Pais-Ribeiro, 2012) que inclui quatro itens (consultar Grupo III - Anexo A e tabela presente no Anexo C). No total, para todos os instrumentos, o questionário final contou com 88 itens (Grupo I, II e III - Anexo A).

A caracterização da amostra e a sua adequabilidade foram objeto de análise, tendo-se validado 233 respostas. De entre os testes estatísticos realizados destacam-se a análise de confiabilidade interna realizada através do alfa de Cronbach. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) utilizado para verificar as medidas de adequabilidade da amostra à análise fatorial confirmatória realizada, tendo sido ainda analisado o teste de esfericidade de Bartlett. A normalidade dos dados foi igualmente analisada, tendo se seguido uma análise de correlação bivariada. Os procedimentos da análise estatística e respetivos resultados irão ser apresentados e comentados faseadamente nas seções e capítulo dos resultados.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Questionário sociodemográfico e caracterização da amostra

Na primeira parte do questionário, foi pedido a todos os participantes que respondessem a algumas questões descritivas, para que posteriormente pudesse ser realizada uma caracterização sociodemográfica mais completa da amostra. Estes 7 itens iniciais (consultar grupo I presente no Anexo A.) procuram recolher informação relativa ao sexo, idade, escolaridade, experiência de trabalho, situação perante o trabalho, regime de trabalho e horário de trabalho. Todos os itens colocados foram de resposta fechada, à exceção da idade dos participantes que foi deixada propositadamente em aberto, por forma a garantir como maior precisão a recolha deste conjunto de informação.

Tal como foi referido, a amostra validada é composta por um total de 233 participantes, dos quais 36,1% (n = 84) eram do sexo masculino, 63,5% (n=148) do sexo

feminino e 0,4% (n=1) preferiram não identificar o seu género, seleccionando a opção outro (Tabela 2). Dentro do intervalo de idades previamente estabelecido (correspondente ao intervalo de anos de nascimento de 1995 a 2004), a média de idades dos jovens da geração Z que participaram neste estudo situou-se nos 23,24 anos (DP = 1,9), variando entre um mínimo de 18 anos e um máximo de 28 anos, sendo que metade dos participantes têm 23 anos.

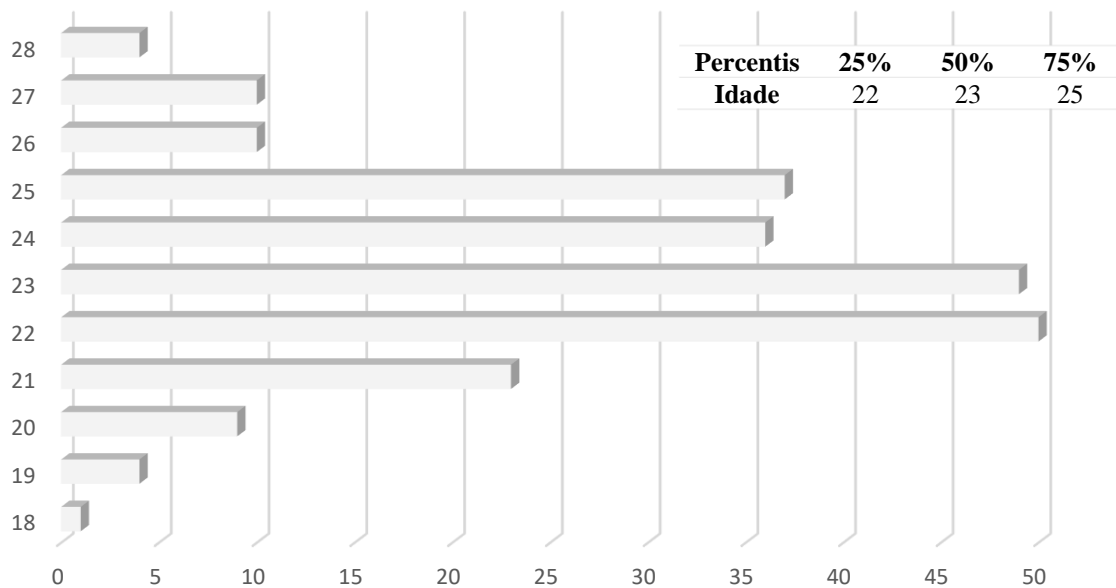


Figura 2 - Gráfico de Barras – Idade (Frequências absolutas e percentis)

Tabela 2 - Género (Frequências absolutas e relativas, %)

GÉNERO	N	%
Masculino	84	36,1%
Feminino	148	63,5%
Outro	1	0,4%
TOTAL	233	100%

No que diz respeito ao nível de escolaridade, 76,4 % (n=178) dos participantes afirmou ter frequentado o ensino superior, tendo na sua maioria, 55,4% o grau académico de Licenciatura (n=129) e apenas 21% (n=49) o de Mestrado. Só cerca de 23,6% dos inquiridos concluíram o Ensino Secundário e o 3º Ciclo do Ensino Básico, com 22,7% (n=53) e 0,9% (n=2) respetivamente (Figura 3). Deve-se salientar que dado o número de

inquiridos com o 3º Ciclo do Ensino Básico ser residual na Figura 3 o valor 0% resulta do arredondamento às unidades. Globalmente os jovens inquiridos apresentam um elevado nível de qualificações.

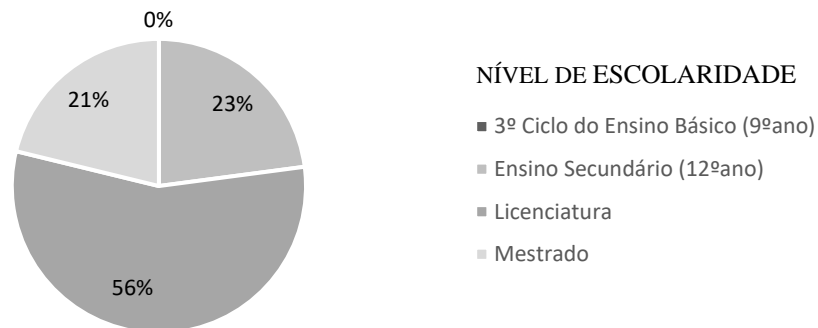


Figura 3 - Gráfico Circular - Nível de Escolaridade (Frequências relativas, %)

A maioria dos jovens inquiridos apresenta uma experiência profissional compreendida entre 1 e 3 anos, representando 39,9% (n=93) das respostas, sendo que cerca de 36,1% (n=84) já trabalham há um intervalo de tempo compreendido entre 6 meses a 1 ano (Figura 4). Cerca de 17,2% (n=40) têm uma experiência profissional de 3 a 6 anos, tendo sido indicados com menor frequência os intervalos de 6 a 9 anos e superior a 9 anos, ambos com 3,4% (n=8) (Figura 4). Estes valores são coerentes e explicados com as faixas etárias em análise, bem como com as habilitações académicas (Figura 3) dos inquiridos.

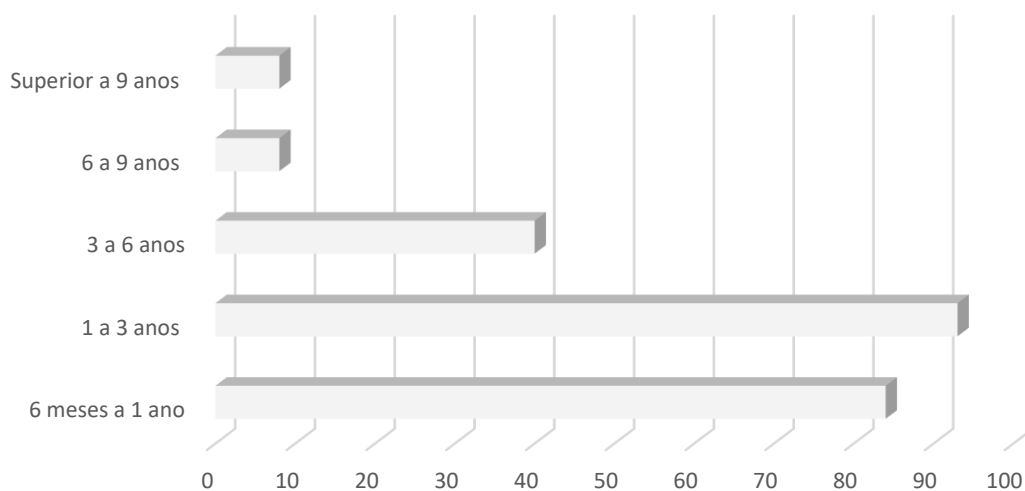


Figura 4 - Gráfico de Barras – Experiência de Trabalho (Frequências absolutas)

A análise da amostra revelou que 77,7% (n=181) dos jovens pertencentes à geração Z encontram-se a trabalhar, sendo que a maioria destes jovens, 64,4% (n=150) possuem um emprego a Tempo Inteiro (*Full-Time*) e apenas 13,3% (n=31) se encontram a trabalhar a Tempo Parcial (*Part-Time*). Os restantes 22,3% (n=52) afirmaram não estar a trabalhar no momento (Tabela 3).

Tabela 3 - Situação de empregabilidade (Frequências absolutas e relativas, %)

1) Encontra-se a trabalhar atualmente...	N	%
Sim	181	77,7%
Tempo Inteiro (<i>Full-Time</i>)	150	64,4%
Tempo Parcial (<i>Part-Time</i>)	31	13,3%
Não	52	22,3%
TOTAL	233	100%

No que respeita aos horários de trabalho, 30% dos jovens (n=70) têm um horário normal fixo, 26,6 % (n=62) um horário normal flexível e com isenção de horário de trabalho 10,3% (n=24) dos inquiridos (Figura 5). Os horários de trabalho por turnos e a tempo parcial, apresentam as percentagens mais baixas, tendo-se registado valores de 7,7% (n=18) e 3% (n=7) respetivamente (Figura 5).

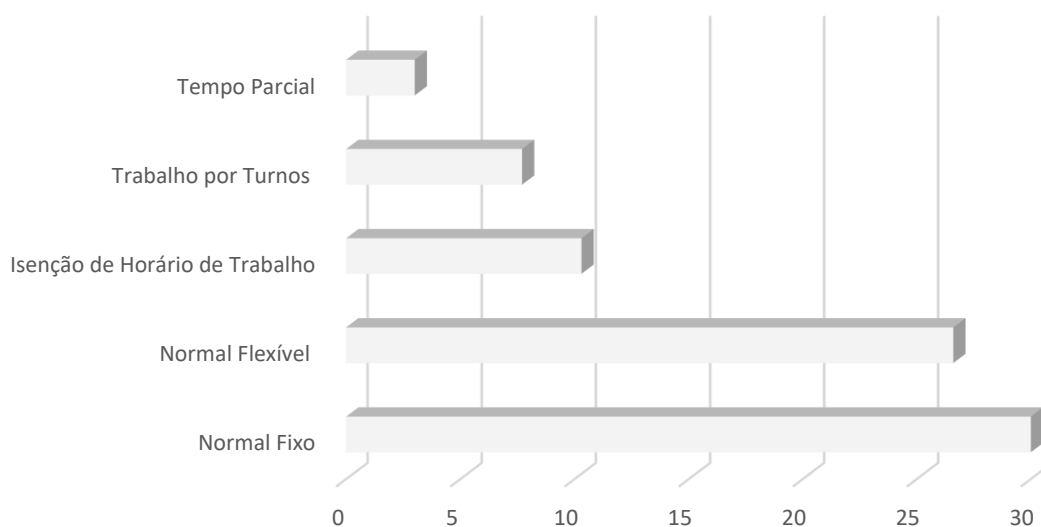


Figura 5 - Gráfico de Barras – Horários de Trabalho (Frequências relativas, %)

3.2.2. Questionário de Desenho do Trabalho (QDT)

O instrumento de medida utilizado para avaliar características do trabalho foi o QDT, uma tradução portuguesa de Teresa Proença (2015) do WDQ desenvolvido por Morgeson e Humphrey (2006).

Este instrumento que corresponde ao Grupo II do questionário (Anexo A) é composto por 77 itens divididos por 21 construtos, que compõem quatro dimensões: as Características da Tarefa; as Características do Conhecimento; as Características Sociais; e o Contexto de Trabalho (Anexo B). Por forma a contabilizar e avaliar as respostas dos inquiridos, foram utilizadas em todas as questões deste grupo, escalas de *Likert* de cinco pontos: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo, (3) Não concordo nem discordo, (4) Concordo e (5) Concordo totalmente.

A dimensão **Características da Tarefa** dividida em 7 construtos é composta por 24 itens (consultar divisão presente no Anexo B), que dizem respeito ao leque e à natureza das tarefas associadas a um determinado trabalho e à forma como este é realizado em si (Gonçalves, 2015): autonomia no planeamento do trabalho (e.g., “A função permite-me planear como eu faço o meu trabalho.”), autonomia na tomada de decisão (e.g., “A função dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.”), autonomia nos métodos de trabalho (e.g., “A função permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho.”), variedade das tarefas (e.g., “A função envolve uma grande variedade de tarefas.”), significado das tarefas (e.g., “Os resultados do meu trabalho são suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.”), identidade tarefa (e.g., “A função permite-me completar o trabalho que começo.”) e *feedback* do trabalho (e.g., “A função, em si fornece *feedback* sobre o meu desempenho.”).

A dimensão **Características do Conhecimento** dividida em 5 construtos é composta por 20 itens (consultar divisão presente no Anexo B), que “refletem os tipos de exigências em termos de conhecimentos, competências e capacidades que são colocadas a um indivíduo em função do que é feito no trabalho” (Morgeson e Humphrey, 2006): complexidade da função (e.g., “A função compreende tarefas relativamente simples.”), processamento da informação (e.g., “A função exige-me a análise de muita informação.”), resolução de problemas (e.g., “A função exige-me ser criativo.”), variedade de competências (e.g., “A função exige uma variedade de competências.”) e especialização (e.g., “A função exige profundidade de conhecimento e experiência.”).

A dimensão **Características Sociais** dividida em 5 construtos é composta 19 itens (consultar divisão presente no Anexo B), que refletem as oportunidades de interação social com os outros no trabalho (Gonçalves, 2015): apoio social (e.g., “As pessoas com quem trabalho são amigáveis.”), interdependência iniciada (e.g., “Outros trabalhos dependem diretamente do meu trabalho.”), interdependência recebida (e.g., “O meu trabalho não pode ser feito a menos que os outros façam o seu.”), interação fora da organização (e.g., “A função envolve uma grande quantidade de interação com as pessoas.”) e *feedback* de outras pessoas (e.g., “Eu recebo uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho no trabalho.”).

Por último, a dimensão **Contexto de Trabalho** dividida em 4 construtos é composta por 14 itens (consultar divisão presente no Anexo B), que se referem ao contexto em que o trabalho é efetuado, incluindo as condições físicas e ambientais (Gonçalves, 2015): ergonomia (e.g., “A função envolve alcances (ou distâncias) excessivos.”), exigências físicas (e.g., “A função exige muito esforço físico.”), condições de trabalho (e.g., “O local de trabalho está livre de ruído excessivo.”) e uso de equipamento (e.g., “A função envolve a utilização de equipamento complexo ou de tecnologia.”).

Este instrumento na sua totalidade tem sido utilizado recorrentemente na literatura para avaliar questões relacionadas com o trabalho e as suas características (Cró, 2021; Menino, 2021; Duarte, 2016; Cruz, 2014; Pereira e Fortes-Ferreira, 2013; Pinto, 2010).

3.2.3. Escala da Felicidade Subjetiva (EFS)

No que diz respeito à avaliação da felicidade, o instrumento utilizado foi a EFS retirado da tradução portuguesa de José Pais-Ribeiro (2012) da SHS desenvolvida por Lyubomirsky e Lepper (1999).

Este instrumento que corresponde ao Grupo III do questionário (Anexo A) é composto essencialmente por 4 itens, cada um com uma questão, todos formulados numa direção positiva e com o objetivo de avaliar a parte cognitiva do bem-estar subjetivo. As respostas foram recolhidas através de uma escala de *Likert* de 7 pontos que varia entre: (1) Não muito feliz e (7) Muito feliz; (1) Menos Feliz e (7) Mais Feliz e (1) De modo nenhum e (7) Em grande parte.

Os itens “Em geral, considero-me:” e “Comparativamente com as outras pessoas como eu, considero-me:” pedem aos inquiridos para se caracterizarem a si próprios, primeiro como caracterização absoluta e depois por comparação com os outros. Os 2 itens seguintes, (e.g., “Algumas pessoas são geralmente muito felizes. Eles gozam a vida apesar do que se passa à volta delas, conseguindo o melhor do que está disponível. Em que medida essa caracterização o/a descreve a si?”) pedem aos inquiridos para indicarem em que medida se identificam com as breves descrições de pessoas felizes e infelizes que apresentaram (consultar tabela presente no Anexo C).

Esta escala tem sido utilizada frequentemente na literatura (Candeias et al., 2023; Sousa et al., 2022; Valentim et al., 2021; Coelho, 2021; Pacheco, 2016; Vilas Boas, 2016; Duarte, 2014; Giacomoni, 2002) principalmente devido aos seus pontos fortes, nomeadamente a sua simplicidade e brevidade. Sendo uma escala com 4 itens, a sua aplicação é fácil e de rápida resposta por parte dos inquiridos. No entanto, o item 4 pode promover problemas em termos da consistência interna já reportados por José Pais-Ribeiro (2012). De facto, de todos os itens desta escala, o item 4 pode revelar uma consistência interna reduzida, devido à sua formulação pela negativa (Bertoquini, 2007 citado em Duarte, 2014).

4. RESULTADOS

Os dados recolhidos foram analisados e processados, tal como referido no capítulo anterior, com o apoio do programa *SPSS®*, na versão 28. Tendo como finalidade atingir os objetivos definidos no capítulo um, foi realizado um conjunto de testes e análises estatísticas aos dados da amostra para os instrumentos em estudo e que se resumem seguidamente:

- (1) Análise de confiabilidade: Alfa de Cronbach (α).
- (2) Análise descritiva (média (M), mediana (Me), desvio padrão (DP)).
- (3) Análise fatorial confirmatória (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Teste de esfericidade de Bartlett).
- (4) Testes de normalidade e análise de correlação bivariada.

4.1. Análise descritiva do Questionário de Desenho de Trabalho (QDT) e da Escala de Felicidade Subjetiva (EFS)

Com o intuito de compreender as perceções dos jovens pertencentes à geração Z relativamente aos diferentes construtos, foi analisado o alfa de Cronbach (α) para validação da confiabilidade interna, tendo-se igualmente analisado algumas estatísticas relativas a construtos e dimensões da QDT e da EFS.

A análise de Confiabilidade, tem como objetivo a avaliação da credibilidade e precisão dos instrumentos de medida utilizados no questionário (Pestana e Gageiro, 2014). Quer o QDT, quer o EFS já foram anteriormente validados pelos seus autores, no entanto, para garantir que os mesmos se mantêm confiáveis ao longo do tempo e que se aplicam a diferentes contextos procedeu-se ao cálculo da consistência interna dos itens que compõem os instrumentos, através do alfa de Cronbach. Este valor estima o quão uniformemente os itens de um instrumento contribuem para a soma não ponderada do mesmo (Maroco e Garcia-Marques, 2006), ou seja, pode ser interpretado como sendo uma

média dos coeficientes de consistência interna que seriam obtidos caso todas divisões possíveis da escala fossem realizadas. Varia numa escala de 0 a 1, sendo que quanto mais elevadas forem as correlações entre os itens, maior será a sua homogeneidade e a consistência na avaliação da dimensão ou do construto teórico (Maroco e Garcia-Marques, 2006).

Os resultados obtidos da análise de confiabilidade (Tabela 4) aplicada ao QDT de Teresa Proença (2015), revelam que todos os itens que compõem o questionário contribuem para uma boa confiabilidade do instrumento utilizado, dado o alfa de Cronbach ser superior a 0,7 ($\alpha = 0,938$), valor de referência para um instrumento ou teste ser classificado como tendo uma fiabilidade apropriada (Nunnally, 1978 citado em Maroco e Garcia-Marques, 2006).

Relativamente ao instrumento utilizado para medir a felicidade, a EFS de José Pais-Ribeiro (2012). Ao analisar todos os itens da escala, foi aplicada uma regra de exclusão que retirou uma estrutura unifactorial, ou seja, procedeu-se à exclusão de um fator de raiz própria superior a 1. Os valores de saturação dos itens variaram de 0,875 e -0,439, sendo que o item 4 apresentou um valor negativo devido à sua natureza invertida. Resultado consistente com outros autores (Valentim et al., 2021; Duarte, 2014; Pais-Ribeiro, 2012)

Assim, com o objetivo de avaliar a qualidade psicométrica da escala, procedeu-se à recodificação do item 4. A consistência interna foi considerada adequada, dado o alfa de Cronbach também ser superior a 0,7 ($\alpha = 0,745$) (Tabela 4). Para verificar se os itens desta dimensão avaliavam aspetos redundantes ou diferentes da felicidade, foi realizada uma análise de correlação média Inter-Item, cujos resultados revelaram um valor ajustado para a EFS, apresentando uma média de correlações de 0,448, sugerindo assim que os itens avaliados medem aspetos semelhantes da felicidade.

Tabela 4 - Análise de Confiabilidade (alfa de Cronbach) para o QDT e a EFS

Dimensões e Construtos	Nº itens	Alfa (α)
Características da Tarefa	24	0,916
APT Autonomia no Planeamento do Trabalho	3	0,895
ATD Autonomia na Tomada de Decisão	3	0,861
AMT Autonomia nos Métodos de Trabalho	3	0,908
VT Variedade das Tarefas	4	0,929
ST Significado das Tarefas	4	0,874
IT Identidade Tarefa	4	0,872
FT <i>Feedback</i> do Trabalho	3	0,909
Características do Conhecimento	20	0,884
CF Complexidade da Função	4	0,856
PI Processamento da Informação	4	0,877
PS Resolução de Problemas	4	0,775
VC Variedade de Competências	4	0,945
E Especialização	4	0,924
Características Sociais	19	0,856
AS Apoio Social	6	0,862
II Interdependência Iniciada	3	0,872
IR Interdependência Recebida	3	0,881
IFO Interação Fora da Organização	4	0,854
FOP <i>Feedback</i> de Outras Pessoas	3	0,907
Contexto de Trabalho	14	0,663
ER Ergonomia	3	0,517
EF Exigências Físicas	3	0,968
CT Condições de Trabalho	5	0,824
UE Uso de Equipamentos	3	0,717
TOTAL (QDT)	77	0,938
F Felicidade	4	0,745

Os valores resultantes das análises de confiabilidade dos construtos que compõem as dimensões do QDT, demonstraram que de todas as dimensões, as Características da Tarefa são a dimensão que possui valores de alfa de Cronbach mais elevados, variando entre 0,861 e 0,929, indicando uma excelente confiabilidade interna. Seguindo-se as Características Sociais e Características do Conhecimento com valores de alfa de Cronbach que variam de 0,854 a 0,907 e 0,775 a 0,945, respetivamente. A dimensão Contexto de Trabalho, por outro lado, demonstrou possuir uma confiabilidade interna mais baixa devido ao facto do valor de alfa de Cronbach do construto Ergonomia rondar o valor de 0,5 ($\alpha = 0,517$). Assim, apesar de globalmente o QDT possuir uma boa confiabilidade interna para avaliar as características do trabalho ($\alpha = 0,938$), a utilização do construto Ergonomia para análises pode não ser adequada devido à sua baixa confiabilidade. No entanto, deve-se salientar que neste trabalho só as dimensões característica da tarefa e características sociais serão principal objeto de análise.

Para a dimensão características da tarefa (Tabela 5), os resultados permitem concluir que todos os construtos que compõem a dimensão em estudo apresentam valores médios que variam entre 3,5 (APT e ATD) e 3,9 (VT e IT), sendo que para todos os itens metade dos inquiridos apontam para a resposta 4 na escala de *Likert* (Concordo).

As características do Conhecimento (Tabela 5), são consideradas pelos jovens da geração Z de forma positiva apresentando uma média de 3,6, sendo a mais alta 4 (PI) e a mais baixa 3 (CF) (Não concordo nem discordo e concordo, respetivamente).

Em relação às características sociais (Tabela 5), as perceções dos jovens em média podem ser consideradas neutras, dado que o valor médio é de 3,4. O AS é o construto que é percebido de forma mais positiva, com uma média de 4,1 (Concordo), enquanto a II (M = 3) e a IR (M = 3,2), a IFO (M = 3,5) e o FOP (M = 3,4) são avaliados de forma mais moderada (Não concordo nem discordo).

Tabela 5 - Estatísticas relativas ao QDT

Dimensões e Construtos	M (DP)	Me
Características da Tarefa	3,7 (0,7)	4
APT Autonomia no Planeamento do Trabalho	3,5 (1,1)	4
ATD Autonomia na Tomada de Decisão	3,5 (1)	4
AMT Autonomia nos Métodos de Trabalho	3,6 (1)	4
VT Variedade das Tarefas	3,9 (1)	4
ST Significado das Tarefas	3,7 (1)	4
IT Identidade Tarefa	3,9 (0,9)	4
FT <i>Feedback</i> do Trabalho	3,7 (1)	4
Características do Conhecimento	3,6 (0,8)	4
CF Complexidade da Função	3 (1)	3
PI Processamento da Informação	4 (0,9)	4
PS Resolução de Problemas	3,8 (0,9)	4
VC Variedade de Competências	3,9 (1)	4
E Especialização	3,6 (1,1)	4
Características Sociais	3,4 (0,7)	3
AS Apoio Social	4,1 (0,8)	4
II Interdependência Iniciada	3 (1,1)	3
IR Interdependência Recebida	3,2 (1,1)	3
IFO Interação Fora da Organização	3,5 (1,1)	4
FOP <i>Feedback</i> de Outras Pessoas	3,4 (1,1)	3
Contexto de Trabalho	3 (0,6)	3
ER Ergonomia	3,3 (0,9)	3
EF Exigências Físicas	2,4 (1,3)	2
CT Condições de Trabalho	3,7 (1)	4
UE Uso de Equipamentos	3 (1,1)	3

*Escala de *Likert*: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo, (3) Não concordo nem discordo, (4) Concordo a (5) Concordo totalmente

A percepção dos jovens em relação ao contexto em que o trabalho é desenvolvido varia, mas em média tende a ser neutra (Tabela 5). A ergonomia e as condições de trabalho são percebidas de forma mais positiva, com médias de 3,3 e 3,7, respetivamente, enquanto as exigências físicas são avaliadas de forma mais negativa, com uma média de 2,4 e o uso de equipamentos de forma neutra, com uma média de 3 (Não concordo nem discordo).

Resumindo, metade dos inquiridos respondeu de forma positiva em relação às dimensões características da tarefa e do conhecimento (Me =4) e neutra para as dimensões características sociais e contexto de trabalho (Me =3) (Tabela 5).

Para cada item da EFS (Tabela 6), os valores médios variaram entre 3,7 e 5. O que significa que, em média, os participantes indicaram avaliações positivas de felicidade em relação a cada item específico, muito embora a escala de *likert* seja diferente para cada item (consultar Grupo III - Anexo A).

Tabela 6 - Estatísticas relativas à EFS

Dimensões e Construtos	M (DP)	Me
Felicidade	4,6 (1,2)	5
1. Em geral, considero-me...	5 (1,4)	5
2. Comparativamente com as outras pessoas...	4,7 (1,4)	5
3. Algumas pessoas são geralmente muito felizes...	4,6 (1,5)	5
4. Algumas pessoas geralmente não são muito felizes...	3,7 (1,8)	4

*Escala de *Likert*: Consultar Grupo III – Anexo A

4.2. Análise factorial confirmatória

Para analisar a estrutura factorial da EFS e do QDT, procedeu-se a uma análise factorial confirmatória, e tal como explicado por Pestana e Gageiro (2014) avaliou-se previamente a qualidade das correlações entre as variáveis, logo a aplicabilidade desta análise. Deste modo, o teste de Kaiser-Meyer-Olkins (KMO) afere a adequação do tamanho da amostra para cada variável no modelo e para o modelo completo (Shrestha, 2021). Os valores de KMO variam de 0 a 1, sendo que valores mais próximos de 1 indicam que as correlações entre as variáveis são pequenas e que a amostragem é adequada para a realização de uma análise factorial. Ao passo que valores mais próximos de 0 indicam que as correlações entre as variáveis são fracas, e que por sua vez uma

análise fatorial não seria apropriada (Napitupulu, 2017). O teste de esfericidade de Bartlett, por sua vez, verifica se a matriz de correlação original é uma matriz identidade que indica que as variáveis não estão relacionadas e, portanto, são inadequadas para a deteção de estrutura (Shrestha, 2021). Um valor elevado no teste de esfericidade de Bartlett significativo, geralmente $<0,001$ ou $<0,05$, indica que as variáveis estão fortemente correlacionadas podendo-se proceder à análise factorial (Malhotra, 2021).

A avaliação da adequação dos dados para o instrumento QDT revelou um valor de KMO de 0,855 indicando que os dados recolhidos apresentam uma estrutura subjacente que pode ser explorada de maneira eficaz através da análise factorial. Além disso, o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um baixo nível de significância (sig. = 0,000) o que reforça a ideia da adequação, indicando que a matriz de correlação não é uma matriz de identidade (Tabela 7).

O valor do KMO obtido para a EFS foi de 0,717, indicando igualmente uma boa adequação dos dados para a análise factorial. Já o teste de esfericidade de Bartlett, por sua vez, forneceu um valor de significância (sig. $< 0,001$) que por ser inferior ao nível de significância quer de 1%, quer de 5% reforça assim a conclusão anterior (Tabela 7).

Tabela 7 - KMO e Teste de esfericidade de Bartlett para o QDT e a EFS

Kaiser-Meyer-Olkin para QDT		0,855
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	15060,961
	df	2926
	Sig.	$<0,000$
Kaiser-Meyer-Olkin para EFS		0,717
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	343,756
	df	6
	Sig.	$<0,001$

A análise factorial realizada à EFS de João Pais-Ribeiro (2012) veio confirmar os resultados esperados, os quais indicavam a existência de apenas um fator para extração (F) (Figura 6). Este fator isolado, indicou que 60,827% da variabilidade total dos dados é explicada unicamente por ele.

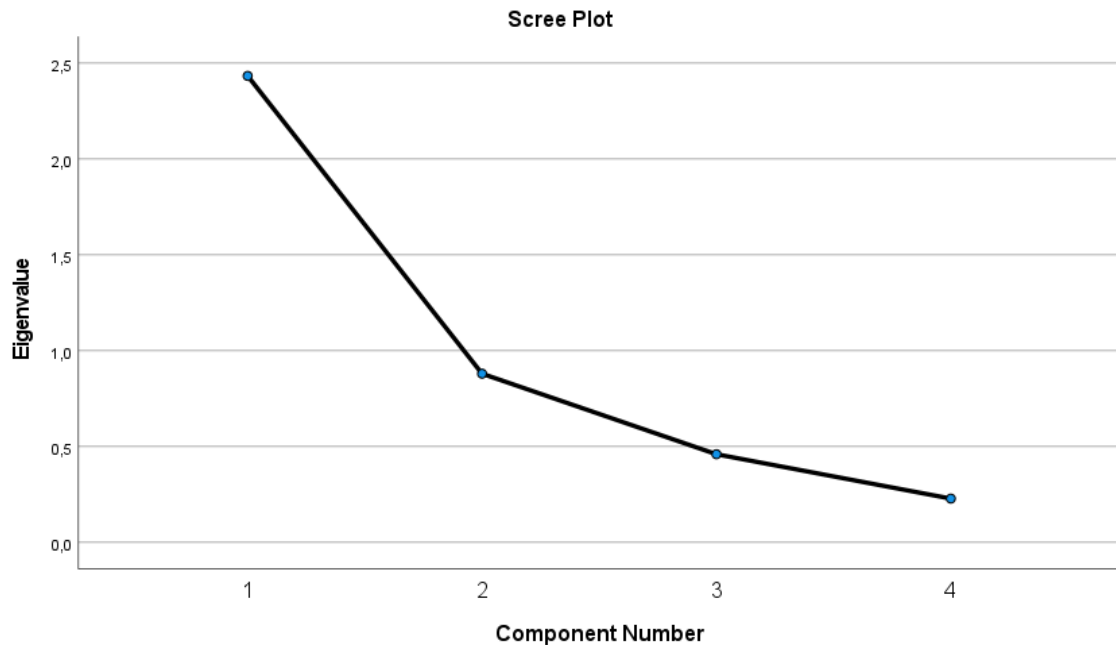


Figura 6 – *Scree plot* relativo à análise factorial para a Escala de Felicidade Subjetiva (EFS)

Os resultados obtidos através da análise factorial confirmatória (com *varimax rotation*) foram ao encontro da estrutura de fatores do QDT identificado quer por Teresa Proença (2015) na sua tradução quer por Morgeson e Humphrey (2006) na sua investigação original. Os valores das comunalidades resultantes desta análise foram todos superiores a 0,5, indicando que os itens do questionário são relevantes para a estrutura dos construtos em estudo. Consequentemente os fatores extraídos (Figura 7) têm poder explicativo sobre as dimensões observadas, sendo o instrumento eficaz na atual investigação.

Considerando que o enfoque do trabalho tem por objetivos analisar possíveis correlações entre a felicidade (um fator na EFS - F) e as características da tarefa, bem como as sociais; dado o número elevado de fatores (21 fatores associados a 77 itens), optou-se por se apresentar somente os fatores relevantes associados a estas duas dimensões do QDT (Tabela 8).

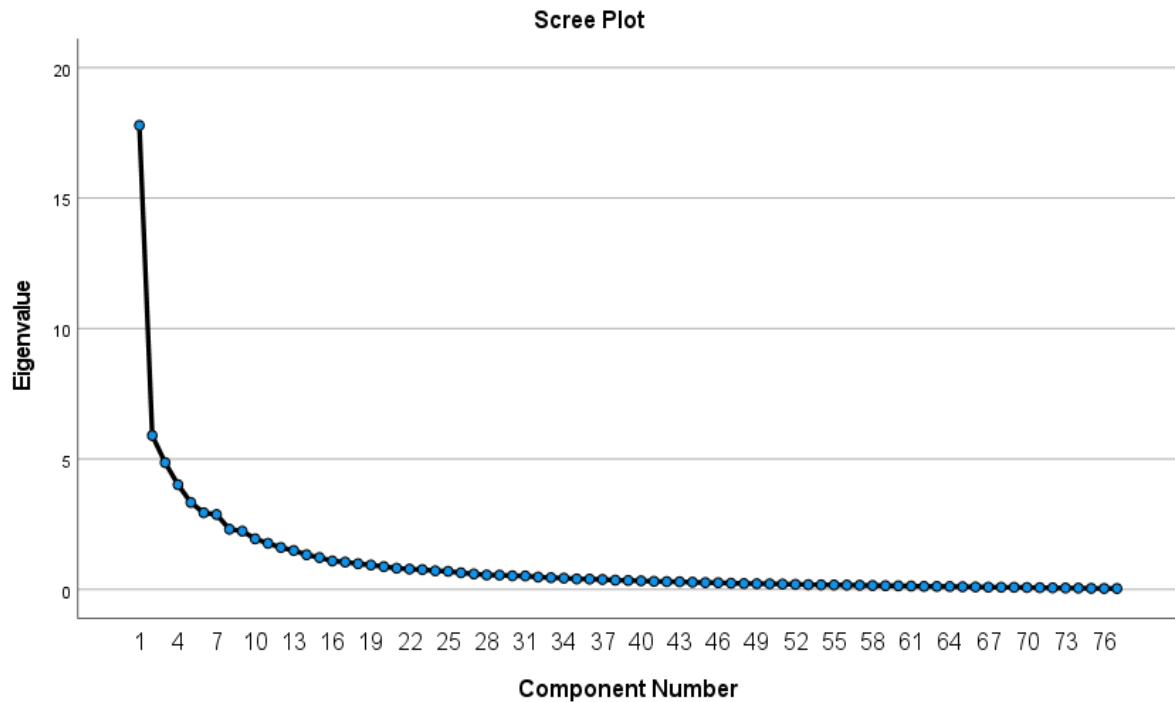


Figura 7 – Scree plot relativo à análise factorial para o Questionário de Design do Trabalho (QDT)

Na dimensão características da tarefa foram identificados cinco fatores (Tabela 8) que explicam 36,158% da variância, apresentando uma elevada consistência interna ($\alpha = 0,915$). Para a dimensão características sociais foram igualmente identificados 5 fatores (Tabela 8) que explicam 14,54%, apresentando igualmente uma boa consistência interna ($\alpha = 0,856$). No total estes fatores associados às duas dimensões em estudo (QDT), explicam 50,698% da variância, apresentando igualmente uma boa consistência interna (alfa =0,924) (Tabela 8).

Na análise à dimensão características da tarefa, o primeiro factor, que engloba os construtos representantes da autonomia (APT, ATD e AMT) destacou-se dos restantes, possuindo uma percentagem de variância explicada de 23,10% e uma elevada consistência interna ($\alpha = 0,939$). Os restantes construtos (VT, IT, ST e FT), explicaram percentagens inferiores de variância (5,218% a 1,58%), apresentando uma boa consistência interna. O quarto factor da dimensão características sociais, representado pelos itens do constructo AS, explicou 5,218% da variância. Os restantes fatores desta mesma dimensão, representados pela IFO, a II, a IR e o FOP, contribuíram igualmente com percentagens inferiores de variância (1,938% a 3,001%), apresentando uma boa consistência interna (0,853 a 0,881).

Tabela 8 - Análise Factorial referente ao QDT

Dimensões e Construtos	Nº Factor	% Variância Explicada	Alfa (α)
Características da Tarefa		36,158%	0,915
APT ATD AMT Autonomia	1º Factor	23,10%	0,939
VT Variedade das Tarefas	5º Factor	5,218%	0,930
IT Identidade Tarefa	7º Factor	3,73%	0,873
ST Significado das Tarefas	10º Factor	2,52%	0,873
FT <i>Feedback</i> do Trabalho	15º Factor	1,58%	0,908
Características Sociais		14,54%	0,856
AS Apoio Social	4º Factor	5,218%	0,868
IFO Interação Fora da Organização	8º Factor	3,001%	0,853
II Interdependência Iniciada	11º Factor	2,296%	0,872
IR Interdependência Recebida	12º Factor	2,089%	0,881
FOP <i>Feedback</i> de Outras Pessoas	13º Factor	1,938%	0,853
	TOTAL	50,698%	0,924

4.3. Testes de normalidade e análise de correlação bivarida.

Os itens em análise foram testados no que concerne à existência de *outliers* bem como à normalidade da sua distribuição. Os resultados mostraram não haver *outliers*, tendo a normalidade sido primeiramente testada pelos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk. Em ambos os testes e para todos os construtos analisados a hipótese nula foi rejeitada, pelo que se procedeu à análise do valor do coeficiente de assimetria, bem como do de curtose. Neste caso todos os valores do coeficiente de assimetria foram inferiores a 3, estando os de curtose dentro dos valores que apontam para a normalidade

da distribuição. Deste modo procedeu-se a uma análise bivariada de correlação tendo sido utilizado o coeficiente de correlação de Pearson.

O resultado da análise da correlação bivariada, efetuada através dos coeficientes de correlação de Pearson permitem concluir que a maioria das correlações entre os construtos das dimensões em estudo (características da tarefa e características sociais) e a felicidade são estatisticamente significativas. Os construtos das características da tarefa e das características sociais possuem correlações estatisticamente significativas e positivas (Tabela 9). Ou seja, um aumento do ST traduz-se num aumento da F.

Tabela 9 - Correlações dos construtos das dimensões das Características da Tarefa e Características Sociais do QDT e da EFS

Dimensões e Construtos	Factor da EFS	Factores do QDT				
		1	5	7	10	
Características da Tarefa						
1 Autonomia	0,18**					
5 Variedade das Tarefas	0,14*	0,32**				
7 Identidade Tarefa	0,11	0,28**	0,09			
10 Significado das Tarefas	0,33**	0,3**	0,3**	0,2**		
15 <i>Feedback</i> do Trabalho	0,28**	0,4**	0,27**	0,38**	0,38**	
		Factor da EFS	Factores do QDT			
			4	8	11	12
Características Sociais						
4 Apoio Social	0,3**					
8 Interação Fora de Organização	0,01	0,12				
11 Interdependência Iniciada	-0,08	0,13*	0,17*			
12 Interdependência Recebida	-0,05	0,16*	0,2**	0,45**		
13 <i>Feedback</i> de Outras Pessoas	0,22**	0,44**	0,15*	0,34**	0,3**	

** . A correlação é significativa ao nível 0,01 (2 extremidades)

* . A correlação é significativa ao nível 0,05 (2 extremidades)

Relativamente à dimensão das características da tarefa (Tabela 9), importa referir a correlação estatisticamente significativa e positiva entre a felicidade e o significado das tarefas, sendo igualmente significativo o *feedback* do trabalho. Para a autonomia e a variedade das tarefas, embora as correlações sejam positivas e estatisticamente significativas com a felicidade são consideravelmente baixas. A correlação entre a identidade tarefa e a felicidade não é estatisticamente significativa.

No que diz respeito à dimensão características sociais (Tabela 9) o apoio social e a felicidade apresentam uma correlação positiva estatisticamente significativa, sendo esta correlação menos forte relativamente ao *feedback* de outras pessoas. Para os restantes construtos não foram encontradas correlações estatisticamente significativas com a felicidade.

Resumindo, a maioria dos resultados obtidos, quer para a dimensão das características da tarefa, quer para as sociais e a felicidade vão ao encontro dos objetivos específicos que foram definidos anteriormente na seção 2.4. Nomeadamente, as correlações estatisticamente significativas e positivas demonstraram os objetivos específicos 1.1A, 1.2 VT, 1.3 ST, 1.5 FT, 2.1 AS, bem como o 2.5 FOP (Seção 2.4).

De entre os construtos das 2 dimensões do QDT (Tabela 9), importa referir que foram encontradas correlações positivas e estatisticamente significativas acima de 0,3 entre: a autonomia do trabalho com variedade das tarefas, o significado das tarefas e o *feedback* do trabalho; a variedade das tarefas com o significado das tarefas; o *feedback* do trabalho com a identidade tarefa e o significado das tarefas; sendo a mais forte a do *feedback* do trabalho com a autonomia, para a dimensão características da tarefa.

Para a dimensão características sociais, foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas acima de 0,3 entre: o *feedback* de outras pessoas e o apoio social, as interdependências iniciadas e a recebida; as interdependências iniciadas e a recebida; sendo as mais fortes (de entre ambas as dimensões) o *feedback* de outras pessoas e o apoio social, bem como as interdependências iniciadas com a recebida.

Verificados os pressupostos de aplicabilidade através do teste T de *Student* foi ainda possível encontrar uma diferença estatisticamente significativa (ao nível de significância de 5%) da percepção de felicidade entre o sexo dos inquiridos que responderam homem e mulher a esta questão do questionário ($T(230)=2,122$; $p=0,035<0,05$). Os resultados mostraram que os homens apresentam um maior nível de felicidade ($M=4,85$; $DP=1,09$) do que as mulheres ($M=4,52$; $DP=1,16$).

5. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Contribuindo para os estudos sobre a geração Z, a presente investigação pretendeu analisar a influência das características do trabalho, na relação entre o QDT e a felicidade, dimensão da EFS, focando-se no papel de 2 das suas dimensões: as características da tarefa e sociais nesta mesma relação. As respostas recolhidas com a aplicação do questionário, permitiram recolher informação relevante relativamente às características do trabalho mais valorizadas pela geração Z.

Verificou-se que 36,1% dos inquiridos eram do sexo masculino, 63,5% do sexo feminino e 0,4% preferiram não identificar o seu género. A média de idades situa-se nos 23,24 anos, sendo que metade tem 23 anos. A maioria dos inquiridos (76,7%), tem licenciatura e mestrado, sendo que 39,9% tem uma experiência profissional compreendida entre 1 e 3 anos. Concluiu-se ainda que a maioria destes jovens (64,4%), possui um emprego a tempo inteiro, com um horário normal fixo (30%). Metade dos inquiridos respondeu de forma positiva em relação à dimensão características da tarefa (Me = 4) e neutra para a dimensão características sociais (Me = 3).

A existência de relações estatisticamente significativas entre os construtos do QDT em relação às 2 dimensões em estudo, foi conduzida por meio de uma análise de correlações bivariada. Apesar de não terem sido inicialmente contempladas nos objetivos específicos da pesquisa, as correlações identificadas fornecem informações igualmente relevantes para o estudo.

Os resultados revelaram que o *feedback* do trabalho está positivamente correlacionado (estatisticamente significativos) com a autonomia, a identidade tarefa e o significado das tarefas para os jovens da geração Z, sendo a mais elevada com a autonomia. Esta geração valoriza o *feedback* que é possível retirar diretamente da execução das tarefas, principalmente por fornecer informações importantes sobre o seu desempenho e resultados, permitindo-lhes tomar decisões autónomas, já que conseguem ajustar o seu desempenho em tempo real (Bezerra et al., 2019). Além disso, o *feedback* do trabalho também está associado a uma maior identidade tarefa uma vez que a realização de uma tarefa por completo, produz um *feedback* invariavelmente mais claro sobre o desempenho do colaborador. Quando os membros da geração Z entendem através do *feedback* do trabalho que estão a contribuir diretamente para os objetivos e valores da organização,

estes tendem a considerar as suas tarefas significativas, o que por sua vez os motiva e leva a comprometerem-se mais com a organização (Popaitoon, 2022). Os jovens da geração Z são por natureza competitivos, procurando progressão pelo seu próprio mérito e resultados acima do esperado. Esta necessidade de provarem o seu valor pode ser explicada pelo período económico difícil em que estão a iniciar a sua entrada no mercado de trabalho (Richmond, 2020; Saltoratto et al., 2019)

A autonomia revelou possuir correlações estatisticamente significativas positivas com a variedade das tarefas e o significado das tarefas, sugerindo que os jovens da geração Z veem este construto como uma forma de garantir o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Stahl, 2019), uma vez que estando no controlo das suas próprias ações conseguem gerir o tempo da melhor forma e desenvolver competências como o pensamento crítico e a criatividade. Quando os colaboradores têm a liberdade de tomar decisões e definir a forma como realizam as suas tarefas, tendem a deparar-se frequentemente com uma variedade de desafios e oportunidades de aprendizagem, bem como a atribuir um maior significado ao que fazem, uma vez que podem contribuir com o seu trabalho para os objetivos organizacionais. De acordo com a visão de alguns autores (Purbaningrum e Sudarmanti, 2022; Surahman, 2022; Bulut, 2021) esta tendência é um reflexo da influência da transformação digital e da rápida disseminação da tecnologia, que acompanhou o crescimento destes jovens e os incentivou a serem autodidatas e a procurarem informações de forma independente.

A variedade das tarefas à semelhança dos construtos anteriores, também revelou possuir uma correlação estatisticamente significativa positiva com o significado das tarefas. Quando os colaboradores têm a oportunidade de realizar uma ampla variedade de tarefas e enfrentar diferentes desafios, tendem a perceber com maior significado as suas responsabilidades, isto ocorre porque a variedade das tarefas estimula a aprendizagem, a criatividade e a aquisição de novas competências (Van Vianen et al., 2019). Além disso a variedade das tarefas também pode fortalecer o vínculo entre os colaboradores e os objetivos da organização, uma vez que quando os mesmos veem que o resultado das diversas tarefas que realizam, estão alinhadas com a missão e os valores da organização, tendem a atribuir um significado mais elevado ao seu trabalho. Neste sentido, fica evidente que os jovens da geração Z apreciam a oportunidade de desenvolver as suas competências através da execução de diversas tarefas, que envolvam algum grau de desafio e que gerem impacto na vida ou trabalho de outras pessoas (Šket et al., 2022).

O *feedback* de outras pessoas possui uma correlação estatisticamente significativa positiva com o apoio social, a interdependência iniciada e a interdependência recebida, sendo a mais elevada a com o apoio social. A relação positiva com o apoio social sugere que o *feedback* não é apenas uma ferramenta de desenvolvimento profissional, mas também desempenha um papel fundamental no fortalecimento das conexões interpessoais. Quando as pessoas recebem *feedback*, elas sentem-se apoiadas e valorizadas, o que contribui para um ambiente de trabalho positivo. Para esta geração, um ambiente de trabalho que promova relacionamentos positivos é essencial para o seu bem-estar e sucesso profissional (Kirchmayer e Fratričová, 2018). Estes jovens vêm as conexões interpessoais como uma fonte de motivação e apoio, que ajuda a enfrentar os desafios diários do seu trabalho, para além de contribuir para o sentimento de pertença para com organização, tornando-os mais propensos a permanecerem se leais à mesma (Stahl, 2019). Além disso, a correlação positiva entre as interdependências iniciada e a recebida indica que o *feedback* promove a colaboração ativa entre os membros de uma equipa. O retorno recebido de outras pessoas muitas vezes desencadeia uma resposta proativa, levando a ações coordenadas e esforços coletivos em direção a metas comuns. Quando as pessoas estão dispostas a fornecer *feedback*, isso reflete uma atitude de apoio e cooperação, promovendo uma cultura de partilha e reciprocidade no ambiente de trabalho (Stup, 2023).

As interdependências iniciada e a recebida, demonstraram possuir uma correlação estatisticamente significativa positiva (Schnaubert e Bodemer, 2018). Esta correlação sugere que quando existe uma atitude proativa em relação à interdependência, ambas as partes tendem a beneficiar do apoio mútuo por parte de outros membros da equipa, estabelecendo um ciclo de colaboração benéfico para todos os envolvidos (Laal, 2013).

A análise bivariada das correlações entre os construtos do QDT e a felicidade, avaliou a existência de relações estatisticamente significativas entre eles, atendendo aos objetivos específicos relacionados com as características da tarefa e as características sociais na ótica dos jovens da geração Z, apresentados na secção 2.4 deste documento. Esta análise permitiu uma compreensão mais aprofundada da forma como as dimensões em estudo influenciam a felicidade desta geração, para o qual o teste de T de *Student* encontrou diferenças estatisticamente significativas na comparação dos níveis de felicidade entre os homens e as mulheres. Os resultados mostraram que os homens da

Geração Z, apresentam um maior índice de felicidade do que as mulheres. Em seguida é realizada uma discussão das mesmas por ordem decrescente de maior correlação.

Para a dimensão características da tarefa, o objetivo 1.3 ST foi verificado, uma vez que percepção do significado das tarefas revelou uma correlação significativamente positiva com a felicidade, sugerindo que, quando os jovens percebem que o seu trabalho tem um impacto significativo na vida ou trabalho de outros, dentro ou fora da organização, a sua felicidade tende a aumentar, demonstrando que trabalhos significativos tendem a ter um potencial motivador (Steger et al., 2012). Além disso, também o objetivo 1.5 FT foi verificado, já que a percepção de *feedback* do trabalho, revelou ter uma correlação estatisticamente significativa positiva com a felicidade, sugerindo que a realização de tarefas que fornecem informação direta sobre a eficácia e desempenho da sua realização, estão intimamente ligadas a níveis mais elevados de satisfação e felicidade dos jovens da geração Z, como o proposto inicialmente por Hackman e Oldham (1975). O objetivo 1.1 A foi igualmente verificado, já que a percepção de autonomia possui uma correlação estatisticamente significativa positiva com felicidade, indo ao encontro de investigações que destacaram a importância da autonomia na motivação intrínseca e satisfação dos colaboradores (Deci e Ryan, 1985). Isto sugere que os jovens da geração Z valorizam a capacidade de tomar decisões e planear o seu próprio trabalho (Bulut, 2021). O objetivo 1.2 VT também foi verificado. A percepção de variedade das tarefas revelou possuir uma correlação estatisticamente significativa positiva com a felicidade, sugerindo que a adição de tarefas, a inclusão de novas responsabilidades ou a mudança na sequência das tarefas, contribui para a felicidade, motivação e satisfação no trabalho, como defendido por Hackman e Oldham (1980) e Turner e Lawrence (1965). Ao contrário das anteriores, a percepção da identidade tarefa demonstrou não possuir uma correlação estatisticamente significativa com a felicidade, não se verificando o objetivo 1.4 IT, sugerindo que a possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que se iniciou não está diretamente relacionada com felicidade e satisfação dos jovens da geração Z.

No que diz respeito à dimensão características sociais, a percepção de apoio social no trabalho possui uma correlação estatisticamente significativa positiva com a felicidade, verificando-se o objetivo 2.1 AS. Este resultado sugere que os jovens da geração Z valorizam a amizade e o suporte dos colegas, presentes num bom ambiente de trabalho. Estudos como os de Cohen e Wills (1985), têm estabelecido que o apoio social

está amplamente relacionado com níveis mais elevados de satisfação no trabalho, bem como ao bem-estar psicológico dos colaboradores. O objetivo 2.5 FOP foi igualmente verificado, referente à perceção do *feedback* de outras pessoas. Este construto possui uma correlação estatisticamente significativa positiva com a felicidade, sugerindo que receber *feedback* constante sobre o seu desempenho no trabalho está associado a níveis mais elevados de satisfação e felicidade, como o defendido pela teoria da autodeterminação de Ryan e Deci (1985). Esta geração valoriza o *feedback* constante e detalhado do seu trabalho, uma vez que este pode funcionar como uma ferramenta de aprendizagem que para além de os ajudar a entender melhor o seu desempenho, também os ajuda a identificar áreas de melhoria (Gartner, 2019; Stahl, 2019). O reconhecimento e a valorização também é uma das consequências pelas quais este constructo representa importância para esta geração, uma vez que para além de permitir que sejam recompensados pelas suas ações também permite que se sintam realizados por estarem a fazer a diferença com o seu trabalho (Gartner, 2020; Richmond, 2020). Os objetivos 2.2 II e 2.3 IR, referentes à interdependência iniciada e recebida não foram verificados, sugerindo que, quando os outros trabalhos dependem diretamente do trabalho do colaborador ou quando as atividades da função são muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas, a felicidade dos jovens da geração Z não é impactada. À semelhança das anteriores, o objetivo 2.4 IFO, referente à interação fora da organização, também não foi verificado, sugerindo que este construto não tem um impacto significativo na felicidade dos jovens da geração Z.

A elaboração deste estudo proporcionou uma melhor compreensão da geração mais recente a entrar no mercado de trabalho, a geração Z, mas à semelhança de muitas outras direcionadas ou não à mesma população, possui limitações que devem ser levadas em consideração na elaboração de investigações futuras.

Uma das limitações que se pode apontar nesta investigação pode relacionar-se com a dimensão da amostra. Muito embora o número de participantes desta amostra seja adequada do ponto de vista estatístico para o estudo (N= 233), a sua dimensão tendo em conta a população alvo, pode limitar a generalização dos resultados. Em trabalhos futuros podem ser consideradas múltiplas amostras mais direcionadas. Dá-se como exemplo a segmentação com base em áreas de residência ou setores profissionais específicos, ou o ordenado auferido, podendo-se alcançar outros objetivos mais concisos e direcionados. Em pesquisas futuras pretende-se implementar outros métodos de recolha de dados, como

por exemplo a aplicação presencial do questionário e considerar a inclusão de outro tipo de informação, como a análise das avaliações de desempenho de *team-leaders*, *managers* ou colegas para obter uma visão mais objetiva das características do trabalho.

Em pesquisas futuras com estes instrumentos de avaliação pode-se considerar o desenvolvimento de escalas mais específicas para avaliar tanto as características do trabalho como a felicidade na ótica da geração Z, explorando igualmente a sua validade e confiabilidade em outros contextos. Para esta última dimensão também podem eventualmente ser adicionados novos instrumentos de avaliação, que meçam outras dimensões relevantes para a felicidade, por forma a aumentar a sua confiabilidade.

Os resultados desta análise permitem concluir que a maioria dos objetivos específicos delimitados na secção 2.4 foram verificados, indicando que as 2 dimensões em estudo, as características da tarefa e as características sociais, mas em especial a dimensão características da tarefa (com 4 de 5 objetivos validados) desempenham um papel fundamental na satisfação e felicidade dos jovens da geração Z. Destacando-se por ordem de maior correlação (estatisticamente significativa e positiva) o significado das tarefas, o apoio social, o *feedback* do trabalho, o *feedback* de outras pessoas, a autonomia e a variedade das tarefas como construtos significativos que influenciam positivamente a dimensão felicidade para os jovens da geração Z.

5.1. Implicações Práticas

Os jovens da geração Z têm vindo a assumir cada vez mais uma presença significativa no mundo do trabalho. Nascidos e criados num ambiente digital, estes jovens trazem consigo abordagens e perspetivas sobre o trabalho diferentes das gerações anteriores e das práticas e políticas organizacionais atuais. Compreender e incorporar nas organizações alterações que vão ao encontro das preferências geracionais, é crucial para atrair, reter e motivar eficazmente jovens da geração Z. Ao criar este tipo de condições que promovam a motivação e a felicidade dos colaboradores, as organizações estão a contribuir para que a gestão de pessoas se mantenha alinhada, ajudando-as no alcance dos objetivos estratégicos e consequente criação de uma vantagem competitiva sustentável (Lev, 2022; Meret et al., 2018; Chillakuri e Mahanandia, 2018).

Em concordância com o que foi dito na secção anterior, os construtos analisados com a elaboração deste estudo demonstraram estar significativamente relacionados com

a dimensão felicidade, e estes resultados têm implicações práticas significativas para as organizações que procuram criar um ambiente de trabalho mais atrativo para esta geração.

Primeiramente, o significado das tarefas representa um papel importante nas preferências dos jovens da geração Z. Estes jovens procuram trabalhos que não apenas os desafiem intelectualmente, mas também que tenham um propósito que vá para além do aspeto estritamente profissional, ou seja, procuram sentirem-se realizados por contribuírem para algo maior, quer seja dentro da organização ou na sociedade em geral (Buder e Kittinger-Rosanelli, 2021). Neste sentido as organizações podem adotar estratégias que atendam a esta necessidade da geração Z de sentir que o seu trabalho tem significado. Isto pode incluir atribuição de tarefas que destaquem o impacto do trabalho na organização, bem como a melhoria da comunicação interna. Uma comunicação clara e concisa sobre o valor das atividades realizadas e a conexão entre as tarefas diárias e os objetivos a longo prazo da organização podem ser uma forma eficaz de envolver e motivar estes jovens.

Os jovens da geração Z também atribuíram uma importância significativa ao apoio social. Para eles, as relações interpessoais e o ambiente de trabalho são cruciais para que se sintam apoiados e integrados na organização. Quando estes jovens experienciam este tipo de suporte, tendem a apresentar níveis mais elevados de bem-estar e satisfação no trabalho, uma vez que esta rede de apoio não só contribui para um ambiente de trabalho positivo, como também pode atuar um redutor de stress (Pauli et al., 2021). Além disso, a geração Z também demonstra ter preferência por ambientes de trabalho que promovam a colaboração, a troca de ideias e a cocriação realizada idealmente em ambientes de trabalho positivos. Isto pode ser alcançado através da criação de programas de *mentoring*, espaços de trabalho colaborativos ou a eventos sociais e atividades de *team building*.

O *feedback* do trabalho, quer seja ele vindo diretamente das tarefas realizadas ou de outras pessoas, possui um importante papel para os jovens da geração Z. Estes valorizam a clareza em relação ao seu desempenho e a oportunidade de aprender com os seus erros, uma vez que para esta geração receber *feedback* não é apenas uma mera formalidade, mas sim uma forma de evoluir e melhorar, por forma a alcançarem os objetivos a que se preparam (Stahl, 2019; Kirchmayer e Fratričová, 2018). A ausência de *feedback* pode levar à incerteza, frustração e à sensação de que o seu desenvolvimento está estagnado. Assim, as organizações devem investir em rotinas de *feedback* eficazes que incluam a implementação de avaliações de desempenho regulares, onde os jovens da geração Z têm

a oportunidade de receber informação detalhada sobre o seu trabalho. Contudo, para que estas possam ter os resultados esperados, é importante que os próprios fornecedores de *feedback* (*team-leaders, managers, ...*) estejam abertos à comunicação e saibam fornecer *feedback* construtivo.

A autonomia no trabalho demonstrou ser um construto valorizado pelos jovens da geração Z, devendo ser levado em consideração pelas organizações por forma a considerarem estruturas de trabalho que permitam aos colaboradores tomarem decisões e exercerem autonomia nas suas funções (Jermier e Michaels, 2001). Apesar de ser compreensível e existirem funções que numa fase inicial não permitam fornecer elevados níveis de autonomia, uma boa estratégia passará por definir um plano de acompanhamento do desempenho do colaborador na função, para que quando ele atinja determinados patamares, lhe sejam fornecidos gradualmente níveis superiores de autonomia.

A variedade das tarefas, percebida como um construto também valorizado pela geração Z, não se refere unicamente à realização de uma série de tarefas, mas também ao desempenho de funções que ofereçam a oportunidade de superar diversos desafios (Robbertse, 2016). Os jovens da geração Z, são sedentos por se envolver em atividades que lhe permitam aplicar as suas *skills* e conhecimentos de forma abrangente. Dentro deste contexto, as organizações podem adotar abordagens que promovam realização de uma diversidade de tarefas, incentivando os colaboradores da geração Z a envolverem-se em atividades que permitam a aplicação de diferentes *soft skills* e competências. Isto pode passar pela rotação de funções, pela participação em projetos multifacetados e a criação de oportunidades que permitam a experimentação de outros aspetos do trabalho. Na prática, um exemplo que retrata este último ponto pode ser a elaboração de um programa que permita ao colaborador, dentro de uma determinada organização, passar de forma voluntária por diversas áreas, quer sejam elas dentro do seu departamento ou fora.

Em suma, uma adaptação do ambiente de trabalho às necessidades da geração Z não só irá contribuir para a atração, retenção e motivação destes jovens, como também resultará num local de trabalho mais produtivo (Nabahani e Setyo Riyanto, 2020). O que irá fortalecer a posição competitiva das organizações no cenário atual, que continua a ser moldado pela entrada destes jovens no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agbo, A. A., e Ngwu, C. N. (2017). Aversion to happiness and the experience of happiness: The moderating roles of personality. *Personality and Individual Differences, 111*, 227–231. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.010>
- Aristotle. (2000). *Nicomachean ethics* (R. Crisp, Trad.). Cambridge University Press.
- Arora, S., Dubey, V., e Vyas, S. (2020). Study of work values of Gen Z students. *International Journal of Technology and Globalisation, 8*(3/4), 240. <https://doi.org/10.1504/IJTG.2020.112179>
- Atkinson, R., e Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Res Update, 33*.
- Barbosa, A. M. (2012). *A Relação e a Comunicação Interpessoais entre o Supervisor Pedagógico e o Aluno Estagiário* [Mestrado em Ciências da Educação: especialidade Supervisão Pedagógica.]. Escola Superior de Educação João de Deus.
- 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).
- Bencsik, A., Juhász, T., Horváth-Csikós, G., e Szent István University in Gödöllő. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness, 6*(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Bendassolli, P. (2007). Felicidade e trabalho. *GV-executivo, 6*, 57. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v6n4.2007.34637>
- Bezerra, M. M., Lima, E. C., Brito, F. W. C., e Santos, A. C. B. dos. (2019). Geração Z: Relações de uma geração hipertecnológica e o mundo do trabalho. *Revista Gestão em Análise, 8*(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.12662/2359-618xregea.v8i1.p136-149.2019>
- Bizzocchi, A. (2019, maio 1). A origem da palavra “trabalho”. *DIÁRIO DE UM LINGUISTA*. <https://diariodeumlinguista.com/2019/05/01/a-origem-da-palavra-trabalho/>
- Buder, F., e Kittinger-Rosanelli, C. (2021). Purpose Beyond Profit: Things That Matter When Millennials Go Job Hunting. *NIM Marketing Intelligence Review, 13*(2), 50–55. <https://doi.org/10.2478/nimmir-2021-0017>

- Bulut, S. (2021). Generation Z and its Perception of Work through Habits, Motivations, Expectations Preferences, and Work Ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*, 4(4). <https://doi.org/10.31031/PPRS.2020.04.000593>
- Buscicchi, L. (2022). *Paradox of Hedonism* | *Internet Encyclopedia of Philosophy*. <https://iep.utm.edu/paradox-of-hedonism/>
- Campion, M. A. (1989). Ability Requirement Implications of Job Design: An Interdisciplinary Perspective. *Personnel Psychology*, 42(1), 1–24. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb01548.x>
- Campion, M. A., e McClelland, C. L. (1991). Interdisciplinary examination of the costs and benefits of enlarged jobs: A job design quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 76, 186–198. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.186>
- Candeias, A., Martins, C., Encarnação, P., Esteves, A., e Petronilho, F. (2023). Felicidade Subjetiva em Estudantes de Enfermagem: Um Estudo Exploratório. *Servir*, 06, Artigo 06. <https://doi.org/10.48492/servir0206.31199>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª edição). Editora Manole.
- Chillakuri, B., e Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: The need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2018-0006>
- Coelho, N. (2021). *A influência do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho: O papel da cultura organizacional*. Instituto Politécnico de Tomar.
- Coelho, S. F. (2019). *Análise aos fatores da atração que condicionam a geração Z na procura de emprego: Um estudo de caso no setor de comercialização de energia* [masterThesis]. <http://repositorio.ulusiada.pt/handle/11067/5591>
- Cohen, S., e Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Comack, M. (2004). Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization Since 1870 (review). *Labor Studies Journal*, 29(3), 111–112. <https://doi.org/10.1353/lab.2004.0037>
- Cró, F. L. F. (2021). *A relação da autoeficácia e da autonomia com o desempenho adaptativo: O papel mediador da satisfação no trabalho*.
- Cruz, C. (2014). *Job Design, fatores que influenciam o bem-estar na organização*.

- Csobanka, Z. E. (2016). The Z Generation. *Acta Educationis Generalis*, 6(2), 63–76. <https://doi.org/10.1515/atd-2016-0012>
- Deci, E. L., e Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., e Wissing, M. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*, 100, 185–207. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9632-5>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (1993). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103–157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., e Lucas, R. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual review of psychology*, 54, 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., e Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Duarte, D. M. (2016). *Características relacionais do trabalho e a satisfação no trabalho dos Sargentos e Oficiais do Exército: O papel mediador da motivação*.
- Duarte, S. P. S. (2014). *Felicidade em estudantes universitários* [masterThesis]. <https://recil.ensinolusofona.pt/handle/10437/6865>
- Durkheim, É. (1999). *Divisão do Trabalho Social* (E. Brandão, Trad.; 2ªEdição). Martins Fontes.
- Edwards, J. R., Scully, J. A., e Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire. *Personnel Psychology*, 52, 305–334. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00163.x>
- Fantini, C. A., e Souza, N. C. D. S. D. (2015). Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira

- profissional. *Revista IPecege*, 1(3/4), Artigo 3/4.
<https://doi.org/10.22167/r.ipecege.2015.3-4.126>
- Feuling, s. (2020). *The next-generation worker: Shifting culture demands workplace attitudes keep up. Roads e Bridges*.
- Filipe, L., e Aleixo, A. (2017). Tendências do Mercado de trabalho: O que esperam as empresas das gerações Millennials e Z. *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos*.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fratričová, J., e Kirchmayer, Z. (2018). *Barriers to work motivation of Generation Z. XXI*, 28–39.
- Freire, T., Zenhas, F., Tavares, D., e Iglésias, C. (2014). Felicidade Hedónica e Eudaimónica: Um estudo com adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, 31(4), 329–342. <https://doi.org/10.14417/ap.595>
- Galinha, I. C. (2008). Bem-estar subjectivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais. *Bem-estar subjectivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais*. <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/580>
- Galveia, A. (1995). *Características da Tarefa e Satisfação no Trabalho* [Dissertação de Mestrado em Comportamento Organizacional]. Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Gartner. (2019). *What will gen z expect from HR?*
<https://www.gartner.com/document/3970867?ref=lib>
- Gartner. (2020). *Gen z's expectations are already shaping the future of work*.
<https://www.gartner.com/document/3988430?ref=lib>
- Giacomoni, C. (2002). *Bem-Estar Subjectivo Infantil: Conceito de Felicidade e Construção de Instrumentos para Avaliação*.
- Gil, T. M. L. (2014). *Níveis de felicidade segundo as perspectivas hedónica, eudaimónica e satisfação com a vida em estudantes universitários* (<http://hdl.handle.net/10437/6330>). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Gonçalves, M. T. (2015). *Job Design in consultancy sector and its relationship with consultants' wellbeing*.
- Hackman, J. R., e Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

- Hackman, J. R., e Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J. R., e Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley. <http://www.gbv.de/dms/bowker/toc/9780201027792.pdf>
- Half, R. (2015). *Get Ready for Generation Z* (<https://www.roberthalf.com/workplace-research/get-ready-for-generation-z>). <https://studylib.net/doc/18248454/get-ready-for-generation-z>
- Huws, U. (2001). The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World. *Socialist Register*, 37. <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753>
- Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska*, z. 97. <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-03d070fc-05a8-46d1-87bb-fd4695c1908e>
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., e Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753–762. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.753>
- Jermier, J. M., e Michaels, C. E. (2001). Autonomy at Work. Em *International Encyclopedia of the Social e Behavioral Sciences* (pp. 1006–1009). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/04218-2>
- Jevons, W. S. (2013). Theory of Utility. Em W. S. Jevons, *The Theory of Political Economy* (pp. 37–74). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137374158_3
- Junça-Silva, A., Caetano, A., e Rueff Lopes, R. (2020). A working day in the life of employees: Development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 27, 221–250. <https://doi.org/10.4473/TPM27.2.5>
- Kahneman, D., Diener, E., e Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kesebir, P., e Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>

- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., e Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kiggundu, M. N. (1981). Task Interdependence and the Theory of Job Design. *The Academy of Management Review*, 6(3), 499. <https://doi.org/10.2307/257385>
- Kirchmayer, Z., e Fratričová, J. (2018). *What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia*.
- Koulopoulos, T., e Keldsen, D. (2016). *Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315230337>
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The health care manager*, 19, 65–76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Laal, M. (2013). Positive Interdependence in Collaborative Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 1433–1437. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.058>
- Lev, T. (2022). Who is Afraid of Generation Z? The Intergenerational Gap Affecting the World of Work Post-COVID-19 Era. *Logos Universality Mentality Education Novelty: Social Sciences*, 11(1), 01–17. <https://doi.org/10.18662/lumenss/11.1/59>
- Lyubomirsky, S., King, L., e Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., e Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Malhotra, N. K. (2021). *Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada*. Bookman.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. Em *Essays on the Sociology of Knowledge*. Routledge.
- Maroco, J., e Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Marques, I. (2019). *Impacto da Felicidade no Trabalho: Um estudo exploratório com trabalhadores portuguesas* [Mestrado em Marketing]. Universidade de Aveiro.

- Martin, R., e Wall, T. D. (1989). Attentional demand and cost responsibility as stressors in shopfloor jobs. *Academy of Management Journal*, 32, 69–86. <https://doi.org/10.2307/256420>
- Marx, K. (1867). *O Capital*.
- McCrinkle, M. (2018). The ABC of XYZ: Understanding the global generations. *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*.
- Mcguire, D., By, R., e Hutchings, K. (2007). Towards a Model of Human Resource Solutions for Achieving Intergenerational Interaction in Organizations. *Journal of European Industrial Training*, 31. <https://doi.org/10.1108/03090590710833651>
- Meister, J., e Willyerd, K. (2010). The 2020 Workplace: How Innovative Companies Attract, Develop, and Keep Tomorrow's Employees Today. *HarperCollins Publishers Inc*.
- Melo, A. D. O., Tavares, M. V. B., Felix, B. D. S., e Dos Santos, A. C. B. (2019). Identity of generation Z in the management of startups. *Revista Alcance*, 26(3(Set/Dez)), 320. [https://doi.org/10.14210/alcance.v26n3\(Set/Dez\).p320-333](https://doi.org/10.14210/alcance.v26n3(Set/Dez).p320-333)
- Menino, A. C. F. (2021). *A relação entre as características do trabalho e perfis motivacionais e a forma como influencia o desempenho*.
- Meret, C., Fioravanti, S., Iannotta, M., e Gatti, M. (2018). The Digital Employee Experience: Discovering Generation Z. Em C. Rossignoli, F. Virili, e S. Za (Eds.), *Digital Technology and Organizational Change* (Vol. 23, pp. 241–256). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-62051-0_20
- Mill, J. (2017). *Utilitarianism: The Greatest Good for the Greatest Number*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Utilitarianism%3A-The-Greatest-Good-for-the-Greatest-Mill/ee730de233e4072ed6ee1a210e584728a8ba7fcb>
- Miquiluchi, J., e Gonçalves, M. das G. C. (2013). Estudo exploratório acerca da subjetividade na mensuração do sentimento de felicidade no trabalho: A visão de funcionários de uma agência bancária do interior do estado de São Paulo. *UNIVERSITAS*, 8, Artigo 8. <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/40>
- Montana, P. J., e Petit, F. (2008). Motivating And Managing Generation X And Y On The Job While Preparing For Z: A Market Oriented Approach. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6(8), Artigo 8. <https://doi.org/10.19030/jber.v6i8.2459>

- Montana, P. J., e Petit, F. (2011). Motivating And Managing Generation X And Y On The Job While Preparing For Z: A Market Oriented Approach. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6(8). <https://doi.org/10.19030/jber.v6i8.2459>
- Morgeson, F. P., e Campion, M. A. (2003). Work Design. Em *Handbook of Psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 423–452). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212020>
- Morgeson, F. P., e Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Myers, D. G., e Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6(1), 10–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Nabahani, P. R. e Setyo Riyanto. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science*, 1(5), 234–240. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.39>
- Napitupulu, D. (2017). Validity Testing of Technology Acceptance Model Based on Factor Analysis Approach. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 5, 697–704. <https://doi.org/10.11591/ijeecs.v5.i3.pp697-704>
- Norton, D. L. (1976). *Personal Destinies: A Philosophy of Ethical Individualism*. Princeton University Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2d ed). McGraw-Hill.
- Pacheco, D. A. (2016). *Versão Portuguesa da Escala do Medo da Felicidade: Primeiros Estudos Psicométricos*.
- Pais-Ribeiro, J. L. (2012). *Validação Transcultural da Escala de Felicidade Subjetiva de Lyubomirsky e Lepper*.
- Pardo, A., e Etayo, C. (2014). Movies and screens: The Spanish audience's choice. *Communication and Society*, 27, 131–145. <https://doi.org/10.15581/003.27.4.131-145>
- Parry, E., e Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>

- Pauli, J., Guadagnin, A., e Ruffatto, J. (2021). Valores relativos ao trabalho e perspectiva de futuro para a geração Z. *Revista de Ciências da Administração*, 22(57). <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e77243>
- Pereira, V., e Fortes-Ferreira, L. (2013). Características do trabalho e satisfação laboral – o papel do apoio social: O caso de uma empresa do Sector Automóvel. *Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, 4, Artigo 4. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i4.2045>
- Pestana, H., e Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais*. <https://doi.org/10.13140/2.1.2491.7284>
- Pinto, P. C. A. (2010). *Bem-estar no trabalho: Um estudo com assistentes sociais* [masterThesis]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/2109>
- Pinzaru, F., e Mitan, A. (2012). Social Media and Marketing of the “Popcorn” Music Wave: The Success of Romanian Commercial Musicians Analysed Through Their Perceived Image on Facebook and YouTube. *Economics and Sociology*, Vol. 5. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2012/5-2a/11>
- Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*, 14(6), 3626. <https://doi.org/10.3390/su14063626>
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *MCB University Press*, 9(5).
- Priporas, C.-V., Stylos, N., e Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers’ expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, 77, 374–381. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.058>
- Proença, T. (2015). *Questionário de Desenho do Trabalho*.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. John Wiley & Sons.
- Purbaningrum, D., e Sudarmanti, R. (2022). Supportive communication climate in the self-development of Generation Z. *Bricolage : Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 8(1), 029. <https://doi.org/10.30813/bricolage.v8i1.3219>
- Reddy, S. K., e Reinartz, W. (2017). Digital Transformation and Value Creation: Sea Change Ahead. *NIM - Nuremberg Institute for Market Decisions*, 10–17.
- Ribeiro, T. A. (2023, janeiro 12). Millenials e Geração Z recusam viver só para trabalhar: Eis o que querem (e algumas dicas para manter equilíbrio entre lazer e trabalho). *Expresso*. <https://expresso.pt/economia/2023-01-12-Millenials-e-Geracao-Z->

- recusam-viver-so-para-trabalhar-eis-o-que-querem--e-algumas-dicas-para-manter-equilibrio-entre-lazer-e-trabalho--51256e68
- Richmond, J. (2020). What Corporate Leaders Need To Know About Generation Z. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/02/11/what-corporate-leaders-need-to-know-about-generation-z/>
- Robbertse, A. (2016, junho 1). *Generation Z's world of work: Future of work - talent management*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Generation-Z's-world-of-work-%3A-future-of-work-Robbertse/60d63dd7a1590c62404883f87471ea2055e022be>
- Rodriguez, M., Boyer, S., Fleming, D., e Cohen, S. (2019). Managing the Next Generation of Sales, Gen Z/Millennial Cusp: An Exploration of Grit, Entrepreneurship, and Loyalty. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 26(1), 43.
- Rogers, J., e Sparviero, S. (2011). *Same Tune, Different Words: The Creative Destruction of the Music Industry*.
- Ryan, R. M., e Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., e Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., e Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Saghir, S., Amjad, N., Saeed, A., e Batool, S. (2019). Personality, Romantic Attitude, and Happiness in Young Adults. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(Spring 2019), 175–189. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.1.10>
- Saltoratto, G., Gaschler, T., Aguiar, V., e Oliveira, M. (2019). Geração z e os seus impactos na cultura organizacional. *Revista Produção Online*, 19, 1027–1047. <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v19i3.3600>
- Schnaubert, L., e Bodemer, D. (2018). What interdependence can tell us about collaborative learning: A statistical and psychological perspective. *Research and*

- Practice in Technology Enhanced Learning*, 13(1), 16.
<https://doi.org/10.1186/s41039-018-0084-x>
- Seemiller, C., e Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Seemiller, C., e Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students. *About Campus: Enriching the Student Learning Experience*, 22(3), 21–26. <https://doi.org/10.1002/abc.21293>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment* (pp. xiv, 321). Free Press.
- Sennett, R. (1999). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism* (1. publ. as a Norton paperback). Norton.
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4–11. <https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>
- Siqueira, M. M. M., e Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Šket, R., Nedelko, Z., e University of Maribor, Faculty of Economics and Business, Maribor, Slovenia. (2022). The Views of Generation Z on Progression at Work. *6th FEB International Scientific Conference 2022*, 245–256. <https://doi.org/10.18690/um.epf.5.2022.24>
- Sousa, F. F. de, Soares, I. da S., Oliveira, M. T. R. de, Araújo, I. M. M., Neto, R. N. de M., Freitas, D. S. de, Silva, J. T. da, Filho, V. de O. C., e Silva, P. A. A. (2022). Níveis de felicidade subjetiva em estudantes de Odontologia e Psicologia. *Research, Society and Development*, 11(15), Artigo 15. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i15.36937>
- Stahl, A. (2019). How Generation-Z Will Revolutionize The Workplace. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/09/10/how-generation-z-will-revolutionize-the-workplace/>
- Steger, M. F., Dik, B. J., e Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stolterman, E., e Fors, A. (2004). Information Technology and the Good Life. *International Federation for Information Processing Digital Library; Information Systems Research*, 143. https://doi.org/10.1007/1-4020-8095-6_45

- Stone, E. F., e Gueutal, H. G. (1985). An empirical derivation of the dimensions along which characteristics of jobs are perceived. *Academy of Management Journal*, 28, 376–396. <https://doi.org/10.2307/256207>
- Stup, R. E. (2023). Giving and receiving feedback. *American Association of Bovine Practitioners Conference Proceedings*, 55, 142–144. <https://doi.org/10.21423/aabppro20228630>
- Stupnytskyi, O. (2022). Generation Z and changes in the structure of the modern labor market. *Visnik Mariupol's'kogo deržavnogo univèrsitetu. Seriâ: Ekonomika*, 12(23), 41–51. <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2022-12-23-41-51>
- Surahman, S. (2022). “Apakah kami anak-anak yang memberontak?” Studi fenomenologi makna kemandirian bagi remaja generasi Z. *Jurnal Psikologi Udayana*, 9(1), 84. <https://doi.org/10.24843/JPU.2022.v09.i01.p09>
- Tomer, J. F. (2011). Enduring happiness: Integrating the hedonic and eudaimonic approaches. *The Journal of Socio-Economics*, 40(5), 530–537. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2011.04.003>
- Tulgan, B. (2009). *Not everyone gets a trophy: How to manage Generation Y* (1st ed). Jossey-Bass.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71, 103–113. <https://doi.org/10.1353/jip.2015.0021>
- Turner, A. N., e Lawrence, P. R. (1965). Industrial Jobs and the Worker: An Investigation of Response to Task Attributes. *Technology and Culture*, 7(3), 436. <https://doi.org/10.2307/3101955>
- Twenge, J. M. (2018). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy?: and completely unprepared for adulthood: and what that means for the rest of us*. Atria Books.
- Valentim, O., Sousa, L., de Sousa, C., José, H., Amaro, R., e Alonso, I. (2021). Sentido de Humor, Bem-Estar Subjetivo e Competências de Coping desportivo em atletas. *Revista portuguesa de enfermagem de saúde mental*, 8, 9–14.
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., e Preenen, P. T. Y. (2019). Career Success: Employability and the Quality of Work Experiences. Em J. A. Athanasou e H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 241–262). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_11
- Vasilyeva, O. A., Dovzhik, G. V., e Musatova, S. A. (2020). Work Motivational Factors of Generation Z in the Digital Economy. *Proceedings of the 2nd International*

- Scientific and Practical Conference “Modern Management Trends and the Digital Economy: From Regional Development to Global Economic Growth” (MTDE 2020)*. 2nd International Scientific and Practical Conference “Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth” (MTDE 2020), Yekaterinburg, Russia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200502.168>
- Vilas Boas, D. F. (2016). *Escala de felicidade subjetiva: Validação em adolescentes portugueses* [masterThesis]. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/42847>
- Wall, T. D., e Jackson, P. R. (1995). New manufacturing initiatives and shopfloor job design. Em *The changing nature of work* (pp. 139–174). Jossey-Bass/Wiley.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., e Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 431–455. <https://doi.org/10.1002/job.4030160505>
- Waterman, A. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist’s perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234–252. <https://doi.org/10.1080/17439760802303002>
- Waterman, A., Schwartz, S., e Conti, R. (2008). The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41–79. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>
- White, J. E. (2017). *Meet generation Z: Understanding and reaching the new post-Christian world*. Baker Books.
- Wiedmer, T. L. (2015). Generations Do Differ: Best Practices in Leading Traditionalists, Boomers, and Generations X, Y, and Z. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*. <https://www.scinapse.io/papers/2338807891>
- Wood, S. (2013). *Generation Z as Consumers: Trends and Innovation*.
- Zemke, R., Raines, C., e Filipczak, B. (1999). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. AMACOM Books.

Zenhas, F. (2012). *Felicidade Hedónica e Eudaimónica: Um estudo com adolescentes*. [Mestrado Integrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia Clínica]. Universidade do Minho.

ANEXO A – I. Inquérito caracterização da pessoa inquirida

GERAÇÃO Z: TRABALHO E A FELICIDADE

Solicito a sua preciosa colaboração, respondendo às questões que lhe forem colocadas, garantindo-lhe o anonimato, confidencialidade, privacidade e autenticidade dos dados.

Peço que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria destas terá apenas de assinalar com uma cruz a sua opção de resposta. Este questionário tem a duração de 10 minutos, aproximadamente.

Obrigada pela sua colaboração. Bruna Marques

I. CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA INQUIRIDA

Por favor, indique alguns dados pessoais que serão apenas utilizados para fins estatísticos.

1. Género

Assinale apenas uma opção.

- () Feminino
- () Masculino
- () Outro

2. Idade: _____

3. Nível de Escolaridade Completo

Assinale apenas uma opção.

- () 3º ciclo do ensino básico (9º ano)
- () Ensino Secundário (12º ano)
- () CET, TeSP
- () Licenciatura
- () Mestrado

4. Experiência de Trabalho

Selecione o intervalo que abrange a totalidade dos anos/meses de experiência em contexto de trabalho até ao momento.

Assinale apenas uma opção.

- Inferior a 1 ano
- 1 a 3 anos
- 3 a 6 anos
- 6 a 9 anos
- + 9 anos

5. Está a trabalhar atualmente?

Assinale apenas uma opção

- Sim
- Não (*Salte para a Questão 8*)

6. Qual é o seu Regime de Trabalho?

Nota: Caso não se encontre a trabalhar atualmente selecione a opção "Não Aplicável"

Assinale apenas uma opção

- Não Aplicável (*Salte para a Questão 8*)
- Tempo Completo (Full-time)
- Tempo Parcial (Part-time)

7. Qual é o seu tipo de Horário de Trabalho?

Nota: Caso não se encontre a trabalhar atualmente selecione a opção "Não Aplicável"

Assinale apenas uma opção

- Não Aplicável (*Salte para a Questão 8*)
 - Normal Fixo
 - Normal Flexível
 - Por Turnos
 - Tempo Parcial
 - Isenção de Horário de trabalho
 - Outro: _____
-

ANEXO A - II. Modelo de Características do Trabalho (Questionário de desenho do Trabalho, QDT)

Frederick P. Morgeson e Stephen E. Humphrey (2006)

Nota: Por favor responda às seguintes questões tendo em conta a sua experiência atual de trabalho ou, caso não esteja a trabalhar de momento, a sua última experiência de trabalho.

- 8.** Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha

	1	2	3	4	5
A função permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	()	()	()	()	()
A função permite-me decidir sobre a ordem em que as coisas são feitas no meu trabalho.	()	()	()	()	()
A função permite-me planear como eu faço o meu trabalho.	()	()	()	()	()

- 9.** Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função dá-me a possibilidade de usar minha iniciativa pessoal ou julgamento na realização do trabalho.	()	()	()	()	()
A função permite-me tomar um monte de decisões por conta própria.	()	()	()	()	()
A função dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.	()	()	()	()	()

10. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho.	()	()	()	()	()
A função dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho.	()	()	()	()	()
A função permite-me decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.	()	()	()	()	()

11. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função envolve uma grande variedade de tarefas.	()	()	()	()	()
A função consiste em fazer uma série de coisas diferentes.	()	()	()	()	()
A função exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.	()	()	()	()	()
A função envolve desempenhar uma variedade de tarefas.	()	()	()	()	()

12. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
Os resultados do meu trabalho são suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A função em si é muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A função tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho desempenhado na função tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função envolve a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A função está organizada de modo a que eu possa fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, desde o início ao fim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A função dá-me a possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que eu comecei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A função permite-me completar o trabalho que começo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
As próprias atividades de trabalho fornecem informação clara e direta sobre a eficácia (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu desempenho no trabalho.	()	()	()	()	()
A função em si fornece feedback sobre o meu desempenho.	()	()	()	()	()
A função em si permite-me informações sobre o meu desempenho.	()	()	()	()	()

15. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.	()	()	()	()	()
As tarefas na função são simples e descomplicadas.	()	()	()	()	()
A função compreende tarefas relativamente simples.	()	()	()	()	()
A função envolve a realização de tarefas relativamente simples.	()	()	()	()	()

16. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função obriga-me a monitorar uma grande quantidade de informações.	()	()	()	()	()

A função exige-me o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função exige a minha atenção em mais de uma coisa ao mesmo tempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função exige-me a análise de muita informação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função envolve a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função exige-me ser criativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função envolve muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função exige ideias ou soluções únicas para os problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função exige uma variedade de competências.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função exige uma variedade de competências.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função requer o uso de um considerável número de competências.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função requer o uso de um considerável número de competências.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função é altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.	()	()	()	()	()
As ferramentas, procedimentos, materiais utilizados neste trabalho são altamente especializados.	()	()	()	()	()
A função exige conhecimento e competências muito especializadas.	()	()	()	()	()
A função exige conhecimento e competências muito especializadas.	()	()	()	()	()

20. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
E tenho a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.	()	()	()	()	()
Eu tenho a possibilidade no meu trabalho de conhecer outras pessoas.	()	()	()	()	()
Eu tenho a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.	()	()	()	()	()
O meu supervisor está preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele / ela.	()	()	()	()	()
As pessoas com quem trabalho têm um interesse pessoal em mim.	()	()	()	()	()
As pessoas com quem trabalho são amigáveis.	()	()	()	()	()

21. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 - Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha

	1	2	3	4	5
A função obriga-me a realizar o meu trabalho antes de outros completarem o seu trabalho.	()	()	()	()	()
Outros trabalhos dependem diretamente do meu trabalho.	()	()	()	()	()
A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.	()	()	()	()	()

22. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 - Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha

	1	2	3	4	5
As atividades desta função são muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.	()	()	()	()	()
A função depende do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.	()	()	()	()	()
O meu trabalho não pode ser feito a menos que os outros façam o seu.	()	()	()	()	()

23. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 - Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha

	1	2	3	4	5
A função exige gastar uma grande parte do tempo com pessoas fora da minha organização.	()	()	()	()	()
A função exige gastar uma grande parte do tempo com pessoas fora da minha organização.	()	()	()	()	()

Na função, eu comunico frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função envolve uma grande quantidade de interação com as pessoas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 - Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha

	1	2	3	4	5
Eu recebo uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas de trabalho, fornecem informações sobre a eficácia (ex., qualidade e quantidade) do meu desempenho no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eu recebo feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização (como a minha chefia ou colegas de trabalho).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 - Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha

	1	2	3	4	5
A disposição dos assentos no trabalho é adequada (por exemplo, espaços amplos para sentar, cadeiras confortáveis, apoio postural bom).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para as pernas, etc..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A função envolve alcances (ou distâncias) excessivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função exige uma grande endurance (ou resistência) muscular.	()	()	()	()	()
A função exige uma grande quantidade de força muscular.	()	()	()	()	()
A função exige muito esforço físico.	()	()	()	()	()

26. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
O local de trabalho está livre de ruído excessivo.	()	()	()	()	()
O clima no local de trabalho é confortável em termos de temperatura e humidade.	()	()	()	()	()
A função tem um baixo risco de acidente.	()	()	()	()	()
A função envolve um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases, etc.)	()	()	()	()	()
A função ocorre em um ambiente limpo	()	()	()	()	()

27. Por favor, pense no seu trabalho e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações.

Legenda: **1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo; 5 -Concordo Totalmente.**

Assinale apenas uma opção por linha.

	1	2	3	4	5
A função envolve a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.	()	()	()	()	()
A função envolve a utilização de equipamento complexo ou de tecnologia.	()	()	()	()	()
Foi necessário muito tempo para aprender o equipamento utilizado na função.	()	()	()	()	()

ANEXO A - III. Escala de Felicidade Subjetiva (EFS)

S. Lyubomirsky e H. Lepper (1999)

Se tivesse de fazer um balanço geral da sua vida, diga em que medida cada uma das afirmações seguintes são adequadas para o descrever.

Por favor, assinale na escala entre 1 a 7, a que parece que melhor o/a descreve:

28. Em geral, considero-me:

Assinale apenas uma opção por linha.

Uma pessoa que
não é muito feliz

Uma pessoa
muito feliz

1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

29. Comparativamente com as outras pessoas como eu, considero-me:

Assinale apenas uma opção por linha.

Menos feliz

Mais feliz

1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

30. Algumas pessoas são geralmente muito felizes. Elas gozam a vida apesar do que se passa à volta delas, conseguindo o melhor do que está disponível. Em que medida esta caracterização o/a descreve a si?

Assinale apenas uma opção por linha.

De modo
nenhum

Em grande
parte

1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

31. Algumas pessoas geralmente não são muito felizes. Embora não estejam deprimidas, elas nunca parecem tão felizes quanto poderiam ser. Em que medida esta caracterização o/a descreve a si?

Assinale apenas uma opção por linha.

De modo nenhum							Em grande parte
1	2	3	4	5	6	7	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO!

Bruna Moreira Marques

ANEXO B - Itens do Questionário do Desenho do Trabalho, construtos e dimensões

ITEM	QUESTÃO	DIMENSÃO	CONSTRUTO
1	A função permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	CARACTERÍSTICAS DA TAREFA	AUTONOMIA NO PLANEAMENTO DO TRABALHO
2	A função permite-me decidir sobre a ordem em que as coisas são feitas no meu trabalho.		
3	A função permite-me planear como eu faço o meu trabalho.		
4	A função dá-me a possibilidade de usar minha iniciativa pessoal ou julgamento na realização do trabalho.		AUTONOMIA NA TOMADA DE DECISÃO
5	A função permite-me tomar um monte de decisões por conta própria.		
6	A função dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.		
7	A função permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho.		AUTONOMIA NOS MÉTODOS DE TRABALHO
8	A função dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho.		
9	A função permite-me decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.		
10	A função envolve uma grande variedade de tarefas.		VARIEDADE DAS
11	A função consiste em fazer uma série de coisas diferentes.		

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

12	A função exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.		TAREFAS
13	A função envolve desempenhar uma variedade de tarefas.		
14	Os resultados do meu trabalho são suscetíveis de afetar significativamente a vida de outras pessoas.		SIGNIFICADO DAS TAREFAS
15	A função em si é muito significativa e importante no esquema mais amplo das coisas.		
16	A função tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.		
17	O trabalho desempenhado na função tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.		IDENTIDADE TAREFA
18	A função envolve a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.		
19	A função está organizada de modo a que eu possa fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, desde o início ao fim.		
20	A função dá-me a possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que eu comecei.		
21	A função permite-me completar o trabalho que começo.		FEEDBACK DO TRABALHO
22	As próprias atividades de trabalho fornecem informação clara e direta sobre a eficácia (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu desempenho no trabalho.		
23	A função em si fornece feedback sobre o meu desempenho.		
24	A função em si permite-me informações sobre o meu desempenho.		

<p>25 A função exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.</p> <p>26 As tarefas na função são simples e descomplicadas.</p> <p>27 A função compreende tarefas relativamente simples.</p> <p>28 A função envolve a realização de tarefas relativamente simples.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DO CONHECIMENTO</p>	<p>COMPLEXIDADE DA FUNÇÃO</p>
<p>29 A função obriga-me a monitorar uma grande quantidade de informações.</p> <p>30 A função exige-me o envolvimento numa grande quantidade de pensamento.</p> <p>31 A função exige a minha atenção em mais de uma coisa ao mesmo tempo.</p> <p>32 A função exige-me a análise de muita informação.</p>		<p>PROCESSAMENTO DA INFORMAÇÃO</p>
<p>33 A função envolve a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.</p> <p>34 A função exige-me ser criativo.</p> <p>35 A função envolve muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.</p> <p>36 A função exige ideias ou soluções únicas para os problemas.</p>		<p>RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS</p>
<p>37 A função exige uma variedade de competências.</p> <p>38 A função obriga-me a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho.</p>		<p>VARIEDADE DE COMPETÊNCIAS</p>

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

39 A função exige-me o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.

40 A função requer o uso de um considerável número de competências.

41 A função é altamente especializada em termos de propósito, tarefas ou atividades.

42 As ferramentas, procedimentos, materiais utilizados neste trabalho são altamente especializados.

43 A função exige conhecimento e competências muito especializadas.

44 A função exige profundidade de conhecimento e experiência.

ESPECIALIZAÇÃO

45 Eu tenho a oportunidade de desenvolver amizades na minha função.

46 Eu tenho a possibilidade no meu trabalho de conhecer outras pessoas.

47 Eu tenho a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.

48 O meu supervisor está preocupado com o bem-estar das pessoas que trabalham para ele/ela.

49 As pessoas com quem trabalho têm um interesse pessoal em mim.

50 As pessoas com quem trabalho são amigáveis.

APOIO SOCIAL

CARACTERÍSTICAS
SOCIAIS

51 A função obriga-me a realizar o meu trabalho antes de outros completarem o seu trabalho.

52 Outros trabalhos dependem diretamente do meu trabalho.

INTERDEPENDÊN-
CIA

<p>53 A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.</p>		<p>INICIADA</p>
<p>54 As atividades desta função são muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.</p>		<p>INTERDEPENDÊNCIA RECEBIDA</p>
<p>55 A função depende do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.</p>		<p>INTERDEPENDÊNCIA RECEBIDA</p>
<p>56 O meu trabalho não pode ser feito a menos que os outros façam o seu.</p>		<p>INTERDEPENDÊNCIA RECEBIDA</p>
<p>57 A função exige gastar uma grande parte do tempo com pessoas fora da minha organização.</p>		<p>INTERAÇÃO FORA DA ORGANIZAÇÃO</p>
<p>58 A função envolve a interação com pessoas que não são membros da minha organização.</p>		<p>INTERAÇÃO FORA DA ORGANIZAÇÃO</p>
<p>59 Na função, eu comunico frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.</p>		<p>INTERAÇÃO FORA DA ORGANIZAÇÃO</p>
<p>60 A função envolve uma grande quantidade de interação com as pessoas.</p>		<p>INTERAÇÃO FORA DA ORGANIZAÇÃO</p>
<p>61 Eu recebo uma grande quantidade de informações da minha chefia e colegas de trabalho sobre o meu desempenho no trabalho.</p>		<p>FEEDBACK DE OUTRAS PESSOAS</p>
<p>62 Outras pessoas na organização, tais como gerentes e colegas de trabalho, fornecem informações sobre a eficácia (ex., qualidade e quantidade) do meu desempenho no trabalho.</p>		<p>FEEDBACK DE OUTRAS PESSOAS</p>
<p>63 Eu recebo feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização (como a minha chefia ou colegas de trabalho).</p>	<p>FEEDBACK DE OUTRAS PESSOAS</p>	
<p>64 A disposição dos assentos no trabalho é adequada (por exemplo, espaços amplos para sentar, cadeiras confortáveis, apoio postural bom).</p>		

Como as características do trabalho influenciam a relação entre o trabalho e a felicidade para os Jovens da Geração Z: O papel moderador das características da tarefa e das características sociais

65	O local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para as pernas, etc.	CONTEXTO DE TRABALHO	ERGONOMIA
66	A função envolve alcances (ou distâncias) excessivos.		EXIGÊNCIAS FÍSICAS
67	A função exige uma grande endurance (ou resistência) muscular.	CONTEXTO DE TRABALHO	EXIGÊNCIAS FÍSICAS
68	A função exige uma grande quantidade de força muscular.		EXIGÊNCIAS FÍSICAS
69	A função exige muito esforço físico.	CONTEXTO DE TRABALHO	EXIGÊNCIAS FÍSICAS
70	O local de trabalho está livre de ruído excessivo.		EXIGÊNCIAS FÍSICAS
71	O clima no local de trabalho é confortável em termos de temperatura e humidade.	CONTEXTO DE TRABALHO	CONDIÇÕES DE TRABALHO
72	A função tem um baixo risco de acidente.		CONDIÇÕES DE TRABALHO
73	A função envolve um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases, etc.)	CONTEXTO DE TRABALHO	CONDIÇÕES DE TRABALHO
74	A função ocorre em um ambiente limpo.		CONDIÇÕES DE TRABALHO
75	A função envolve a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.	CONTEXTO DE TRABALHO	USO DE EQUIPAMENTO
76	A função envolve a utilização de equipamento complexo ou de tecnologia.		USO DE EQUIPAMENTO
77	Foi necessário muito tempo para aprender o equipamento utilizado na função.		USO DE EQUIPAMENTO

ANEXO C – Itens da Escala da Felicidade Subjetiva (EFS) e dimensão

ITEM	QUESTÃO	DIMENSÃO
1	Em geral considera-se uma pessoa:	FELICIDADE
2	Em comparação com a maioria das pessoas que conhece considera-se:	
3	Algumas pessoas são geralmente muito felizes. Gozam a vida independente do que aconteça tirando o máximo de tudo. Em que medida esta caracterização o/a descreve?	
4	Algumas pessoas são geral pouco felizes. Embora não estejam deprimidas nunca parecem tão felizes como poderiam ser. Em que medida esta caracterização o/a descreve?	

