

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

LERENO DA COSTA NUNES

**PERCEPÇÃO TEMPORAL E AUTOEFICÁCIA: um estudo sobre as
gerações de trabalhadores**

**VITÓRIA
2018**

LERENO DA COSTA NUNES

**PERCEPÇÃO TEMPORAL E AUTOEFICÁCIA: um estudo sobre as
gerações de trabalhadores**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para aprovação no curso de Mestrado em Administração, linha de pesquisa Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. Neyla Tardin.

**VITÓRIA
2018**

LERENO DA COSTA NUNES

PERCEPÇÃO TEMPORAL E AUTOEFICÁCIA: um estudo sobre as gerações de trabalhadores

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças - FUCAPE, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 23 de agosto de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr.: NEYLA TARDIN

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)

Prof. Dr.: SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)

Prof. Dr.: DANIEL MODENESI DE ANDRADE

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)

AGRADECIMENTOS

A Deus, este maior estado no qual prontifico as horas de temência e júbilo.

Ao clã para o qual fui designado a honrar, com a sutileza magnânima de nossa humildade: minha mãe Gercina da Silva Melo, o meu Pai Renato da Costa Nunes, meus irmãos Renato da Costa Nunes Filho e Rinaldo da Costa Nunes em completa dedicação e extensão a meus filhos Robson, Luísa e Lorena.

Ao ser metade, ao qual também pertencem as horas pacientes de carinho e tolerância: Alana Sousa Martins.

Aos que por tantas vezes decidiram influenciar-me a jamais desistir desta árdua descoberta, porém abastada por esta visão sempre adiante e acima de onde hoje estou.

“O êxito da vida não se mede pelo caminho que
você conquistou, mas sim pelas dificuldades
que superou no caminho. ”

(Abraham Lincoln)

RESUMO

Diante da pressão por produtividade transferida por empresas a trabalhadores , esta pesquisa objetivou verificar como os cinco fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento nas modalidades sincronia, liderança e condução) influenciam a impressão de autoeficácia de forma diferente a grupos de gerações de trabalhadores (Baby Boomers, X, Y e Z) em meio ao incremento da rapidez, da tecnologia e racionalização do tempo nas organizações. Neste estudo foi realizada uma regressão via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com erros robustos. Os resultados indicaram que três fatores de percepção temporal (Policronia, Velocidade e Arrastamento), associados à impressão de autoeficácia, não apresentaram diferenças estatisticamente significante para trabalhadores formais pertencentes a diferentes gerações. Desta forma, a conclusão principal é que as gerações estão se adaptando às exigências tecnológicas impostas pelas organizações em busca da produtividade.

Palavras-chave: Percepção temporal; Autoeficácia; Trabalhadores.

ABSTRACT

In view of the productivity pressure imposed by companies on workers, this research aimed to verify how the five factors of temporal perception (polychronicity, speed, punctuality, temporal depth and entrainment under the modalities of synchrony, leadership and conduction) differently influence the impression of self-efficacy for groups of generations of workers (Baby Boomers, X, Y and Z) amid the increase of speed, technology and rationalization of time in organizations. In this study, regression analysis was performed using Ordinary Least Squares (OLS), with robust errors. The results indicated that three factors of temporal perception (Polychronicity, Speed and Entrainment), associated to the impression of self-efficacy, did not present statistically significant differences for formal workers belonging to different generations. Therefore, the main conclusion is that the generations are adapting to the technological demands imposed by the organizations in pursuit of productivity.

Key-words: Temporal perception; Self-efficacy; Workers.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Gerações de indivíduos	16
Quadro 02 – Fatores de percepção temporal	22
Quadro 03 – Autoeficácia	26
Quadro 04 – Assertivas da escala de percepção temporal (policronia)	28
Quadro 05 – Assertivas da escala de percepção temporal (velocidade)	29
Quadro 06 – Assertivas da escala de percepção temporal (pontualidade)	29
Quadro 07 – Assertivas da escala de percepção temporal (profundidade temporal)	30
Quadro 08 – Assertivas da escala de percepção temporal (arrastamento sincronia)	30
Quadro 09 – Assertivas da escala de percepção temporal (arrastamento liderança)	31
Quadro 10 – Assertivas da escala de percepção temporal (arrastamento condução)	31
Quadro 11 – Assertivas da escala de nova escala geral de autoeficácia	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Caracterização geral da amostra	36
Tabela 02 – Variáveis referentes à dimensão policronia	38
Tabela 03 – Variáveis referentes à dimensão velocidade	39
Tabela 04 – Variáveis referentes à dimensão pontualidade	40
Tabela 05 – Variáveis referentes à dimensão profundidade temporal	41
Tabela 06 – Variáveis referentes à dimensão arrastamento sincronia	42
Tabela 07 – Variáveis referentes à dimensão arrastamento liderança	43
Tabela 08 – Variáveis referentes à dimensão arrastamento condução	43
Tabela 09 – Variáveis referentes à dimensão autoeficácia	45
Tabela 10 – Teste de diferença de médias em função das gerações z e baby boomers (extremos)	46
Tabela 11 – Regressão modelo MQO	49
Tabela 12 – Perfil geral das gerações	51

SUMÁRIO

Capítulo 1	10
1 INTRODUÇÃO	10
Capítulo 2	13
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO	13
2.1 GERAÇÕES (BABY BOOMERS, X, Y E Z)	13
2.2 PERCEPÇÃO TEMPORAL.....	17
2.3 AUTOEFICÁCIA OU AUTORREALIZAÇÃO	23
Capítulo 3	27
3 METODOLOGIA	27
Capítulo 4	34
4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	34
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	34
4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	37
4.3 TESTE DE DIFERENÇA DE MÉDIAS	45
4.4 MODELO DE REGRESSÃO MQO	47
4.5 PERFIL GERAL DAS GERAÇÕES.....	50
Capítulo 5	52
5 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	61

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

O aumento da competitividade entre as organizações nos anos 90 fomentou a descoberta de novos perfis produtivos no meio laboral (KAMIA; PORTO, 2011) onde a busca por melhorias no desempenho corporativo tem sido constante e incrementada pela velocidade proporcionada pelo uso de tecnologias em um ambiente globalizado (KANTROWITZ et al., 2012). Desta forma, a produtividade das organizações depende da otimização do tempo produtivo equacionado conforme o desempenho da mão de obra utilizada (ROMAN et al., 2012), exigindo dos trabalhadores uma gestão pessoal diferenciada, flexível e adaptada às exigências do meio laboral (DRUMOND; ITUASSU; VASCONCELOS, 2016).

Essa mão de obra é composta por gerações de trabalhadores (*Baby Boomers*, X, Y e Z) diferenciadas por força do clima e da cultura adquirida em um ambiente social, refletida no ambiente organizacional em meio a diferenças, conflitos (KING; BRYANT, 2017) ou comportamentos adaptados a rotinas laborais (JACQUES et al., 2015). Conforme Paiva et al. (2013), fatores de percepção temporal (Policronia, Velocidade, Pontualidade, Profundidade Temporal e Arrastamento nas modalidades Sincronia, Liderança e Condução), podem identificar o comprometimento de indivíduos pertencentes a essas gerações em relação ao tempo produtivo. A apropriação desse tempo envolve a organização de ações positivas ou negativas ligadas à crença de autoeficácia ou de autorrealização, tornando-a importante para a concretização, com ou sem sucesso, de atividades laborais (AMBIEL; HERNANDEZ, 2016).

Baseadas nestes aspectos duas linhas opostas de pesquisa tentam explicar

como essas gerações lidam com o tempo produtivo em relação à autoeficácia. A primeira linha segue grande parte da literatura que atribui um clima de conflito entre gerações, o que poderá afetar a autoeficácia de trabalhadores e a produtividade das empresas (BEJTKOVSKÝ, 2016; SANTOS et al., 2014; FURUCHO et al., 2015; NASCIMENTO et al., 2016). A outra vertente busca identificar e explicar comportamentos complementares entre as gerações adaptadas às exigências tecnológicas, que compartilham informações profissionais, no âmbito de um aprendizado autoalimentado pela comunicação que tende a viabilizar a produtividade (COLBERT; YEE; GEORGE, 2016).

Esta pesquisa objetivou investigar qual dessas duas linhas de pesquisa (conflito geracional ou adaptação geracional) é válida para uma seleção de diferentes trabalhadores formais de organizações públicas e/ou privadas, com acesso a tecnologias. A proposta foi verificar se e como cinco fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento, subdividido em Sincronia, Liderança e Condução) influenciam o sentimento de autoeficácia de forma diferente em grupos de gerações de trabalhadores (*Baby Boomers*, X, Y e Z), diante do incremento da rapidez, da tecnologia, frente à necessidade de racionalização do tempo produtivo nas organizações.

As gerações como grupos de indivíduos identificados por características e valores pessoais que norteiam comportamentos e atitudes (BEJTKOVSKÝ, 2016) foram estratificadas para esta pesquisa da seguinte forma: os indivíduos nascidos entre os anos de 1946 e 1964 representam a geração conhecida como *Baby Boomers* (KING; BRYANT, 2017); a geração X é composta por aqueles que nasceram entre 1965 e 1977 (COMAZZETTO et al., 2016); a geração Y, entre 1978 e 1994 (SANTOS et al., 2014); e a geração Z, entre 1995 e 2010 (BEJTKOVSKÝ, 2016).

A principal justificativa para a investigação da gestão do tempo apresenta-se na literatura como sendo, além de problemas na gestão do tempo produtivo, o estudo da redução do sentimento de autorrealização ou autoeficácia nos indivíduos que poderão desencadear perdas na produtividade (OLIVEIRA et al., 2016) ou o aumento deste sentimento. Funcionários com autoestima elevada assimilam mais os objetivos das organizações, produzem mais e de forma diferenciada (ABREU; FORTUNATO; BASTOS, 2016).

Como contribuição acadêmica, esta pesquisa nos permitirá ampliar a visão do ambiente organizacional diante de resultados que demonstram a ausência de conflitos no ambiente laboral outrora apontados por Comazzetto et al. (2016) e Bejtkovský (2016) como conflituoso, trazendo-nos a ideia de uma tendência de adaptação destas gerações e suas diferenças sociais ao ambiente organizacional.

Desta forma, este trabalho poderá fomentar o autoconhecimento de indivíduos para que se amoldem a perfis direcionados a propensas oportunidades de crescimento nas empresas (ONYISHI; OGBODO, 2012; AMBIEL; HERNANDEZ, 2016) e se adaptem a interesses presentes no ambiente de trabalho (FURUCHO et al., 2015).

Capítulo 2

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 GERAÇÕES (BABY BOOMERS, X, Y E Z)

A literatura define as Gerações como grupos de pessoas identificadas por similaridades históricas, sociais e culturais que possuem valores pessoais aproximados (TEIXEIRA et al., 2014). Estudar as gerações trata-se de diferenciar uma cultura organizacional para que gestores possam conhecê-las e identificá-las por intermédio de seus perfis, buscando melhor aplicabilidade desse conhecimento para a gestão nas organizações (NASCIMENTO et al., 2016). As gerações mais atuantes no mercado de trabalho estão divididas em *Baby Boomers*, X, Y e Z (ALMEIDA; ITUASSU; MOURA, 2016) (ver Quadro 01).

A delimitação dessas gerações leva em conta aspectos e ocorrências significativas em uma visão globalizada, além de uma determinação cronológica, pois trazem consigo marcas características e eventos acontecidos que ajudam a delinear perfis comportamentais comuns aos grupos (FALASTER; FERREIRA; REIS, 2015). A demarcação das gerações em espaços temporais foi idealizada para que houvesse a possibilidade do estudo de suas características, atitudes e comportamentos, visando uma melhor compreensão de seus perfis e tendências (BECTON; WALKER; JONES-FARMER, 2014).

No campo laboral, há a presunção de um contrato psicológico estabelecido entre gerações e organizações, em que são consideradas obrigações sobre promessas mútuas, o que regulará a intenção de rotatividade e o comprometimento laboral (LUB et al., 2012). Tais ligações e a formulação de estratégias dependerão da

assimilação e colocação de cada característica de forma organizada no contexto laboral, levando-se em conta o aproveitamento das especificidades potencialmente definidas na busca de fatores diferenciados que auxiliem as organizações na transposição de seus desafios (NASCIMENTO et al., 2016).

Essas gerações convivem em meio a um padrão produtivo constantemente mutável diante da exigência por flexibilidade e rapidez proporcionadas pelo uso de tecnologias (DRUMOND; ITUASSU; VASCONCELOS, 2016). A geração Baby Boomers, nascido após a Segunda Guerra até 1964, (KING; BRYANT, 2017) apresenta, resistência a novos instrumentos tecnológicos (SANTOS et al., 2014; FURUCHO et al., 2015; NASCIMENTO et al., 2016), a ideias inovadoras, e são fiéis aos objetivos das organizações (FURUCHO et al., 2015). Esse grupo apresenta dificuldade em comunicação interpessoal e organizacional, além de pouca resiliência quanto à perda de *status* (SANTOS et al., 2014).

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

No contexto temporal, essa geração participou da introdução do uso do computador no cotidiano das pessoas, tende a trabalhar de forma independente e sozinha, não possui lealdade ao vínculo organizacional, não se adapta a cobranças excessivas, mas sempre tenta buscar o equilíbrio entre a vida pessoal e laboral (TEIXEIRA et al., 2014). Possui a característica de cumprir regras e horários, além de

investir na longevidade da permanência nas organizações como objeto de ascensão profissional (LIMA et al., 2016). Ainda que seja um trabalhador solitário, preza pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (TEIXEIRA et al., 2014).

A geração Y (1978 a 1994) nasceu em berço tecnológico e no âmbito de um ambiente digital (SANTOS et al., 2014) como geração globalizada (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016) e possui perfil proativo (LIMA et al., 2016). É dependente de tecnologia, consome muito tempo com conteúdo de mídias sociais, atualiza-se e pratica o lazer sempre ligados a grupos de pessoas (BOLTON et al., 2013). São individualistas, multifacetados, aceitam a diversidade e possuem boa administração do tempo, ainda que represente desafios para as empresas, onde o seu nível de atuação tem provocado uma grande rotatividade (COMAZZETTO et al., 2016).

Esta geração busca desafios intelectuais, controlam a sua performance como geração digital e estão sempre conectados (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016). Esforçam-se na execução de multitarefas e buscam a integração entre a vida laboral e pessoal como qualidade de vida, não deixando de lado a ambição, principalmente por sempre estar investindo em sua reciclagem profissional (LIMA et al., 2016).

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

A geração Z, localizada entre os anos de 1995 e 2010 (BEJTKOVSKÝ, 2016),

é considerada como geração global, possuindo características de fácil adaptação ao ambiente laboral de multitarefas, com boa produtividade e conta com um alto sentimento de autoconfiança em sua carreira profissional (MAIOLI, 2016). Exercita o seu marcante consumismo por intermédio de meios eletrônicos, onde procuram valorizar o status como forma de autoafirmação social (LARANGEIRA; CARDOSO; KUMM, 2016).

GERAÇÕES	DESCRIÇÃO	FONTE
Baby Boomers	Indivíduos nascidos entre os anos de 1946 e 1964	(KING; BRYANT,2017)
Geração X	Indivíduos nascidos entre os anos de 1965 e 1977	(COMAZZETTO <i>et al.</i> ,2016)
Geração Y	Indivíduos nascidos entre os anos de 1978 e 1994	(SANTOS <i>et al.</i> ,2014)
Geração Z	Indivíduos nascidos entre os anos de 1995 e 2010	(BEJTKOVSKÝ,2016)

Quadro 1: Gerações de Indivíduos.

Nota: Adaptado pelo autor.

O efeito do incremento da tecnologia, frente a rapidez da informação e dos acontecimentos, tende a compactar a delimitação cronológica das futuras gerações, diminuindo cada vez mais o seu espaço temporal (FALASTER; FERREIRA; REIS, 2015). Os indivíduos dessas gerações, diante de suas características próprias, ao utilizarem conexões tecnológicas no ambiente laboral, aumentam a necessidade de ajustes em relação à pressão sobre um menor tempo de resposta (SRNA; SCHRIFT; ZAUBERMAN, 2016). Fatores de Percepção Temporal evidenciam a ocorrência do alinhamento do tempo de funcionários em relação a metas, objetivos periódicos e atividades profissionais que exigem a flexibilidade diante de padrões normais ou mesmo de tempos irregulares ligados à diversidade de tarefas encontradas (PAIVA; GONÇALVES, 2014).

2.2 PERCEPÇÃO TEMPORAL

A carga cotidiana de várias tarefas em tempo único requer o desenvolvimento de uma logística para a distribuição de esforços, abrindo-se a possibilidade de orientação cognitiva aos indivíduos considerando o ritmo, o estilo e a influência de uma visão passada e presente direcionada à busca de metas (MOHAMMED; NADKARNI, 2014). Nesses casos, as dimensões policronicidade (policronia), velocidade, pontualidade, profundidade temporal e o arrastamento, subdivididos em sincronia, liderança e condução, atuam como fatores de percepção temporal (PAIVA et al., 2013).

A policronia ou policronicidade é tida como a dimensão em destaque entre os fatores de percepção temporal e está ligada a preferências intrínsecas de indivíduos com tendência a executar múltiplas tarefas sem que uma ordem sequencial seja obedecida, aliada a exigências decorrentes do ambiente laboral (PALMER, 2016; KIRCHBERG; ROE; VAN EERDE, 2015). Essa dimensão direcionada à multitarefa motiva indivíduos com alta predisposição e energia para enfrentar seus desafios, levando-os à posição de preferência em processos de recrutamento (MESMER-MAGNUS et al., 2014). No entanto, estudos demonstram que a multitarefa atua positivamente junto à policronicidade e negativamente sobre o desempenho, tendo como consequência o aumento do nível de estresse, gerando um alto custo sobre as reservas de recursos cognitivos (KIRCHBERG; ROE; VAN EERDE, 2015).

A literatura identifica que o indivíduo não possui ligações de gênero com a policronia, pois esta dimensão é construída com a prática social dos indivíduos e não por origem genética, ainda que haja a tendência para que esta dimensão se manifeste mais intensamente em indivíduos do sexo feminino (PAIVA; GONÇALVES, 2014).

Essa característica individual é importante para trabalhadores em ambientes dinâmicos e acelerados nas organizações (MOHAMMED; NADKARNI, 2014) na busca da eficácia no trabalho, onde a importância da flexibilidade e habilidade fazem a diferença (KIRCHBERG; ROE; VAN EERDE, 2015) mesmo que dependam da ação de terceiros ou da rotina laboral para que executem as suas atividades (PAIVA et al., 2013).

O nível de policronicidade está relacionado positivamente com o nível de autonomia dos indivíduos nas organizações (PAIVA; GONÇALVES, 2014). Esses indivíduos absorvem melhor a flexibilidade de horários sobre o ordenamento de tarefas (CAPDEFERRO; ROMERO; BARBERÀ, 2014), ainda que, ao praticar tal comportamento, possam comprometer a pontualidade na conclusão dos trabalhos (PAIVA et al., 2013). Em ambientes de atividades complexas, o grau de pressão para a execução de tarefas em tempo hábil torna-se um fator moderador para o exercício da policronicidade em multitarefas (KANTROWITZ et al., 2012) onde esta dimensão possui associação direta com a velocidade e inversa com a pontualidade (PAIVA et al., 2013).

Alguns gestores defendem que a velocidade empregada no exercício da policronicidade em busca de metas é proporcionalmente individualizada ao comportamento cognitivo, pois cada indivíduo possui a sua velocidade própria. Esta velocidade em alguns indivíduos iniciantes é lenta e passa a incrementar-se conforme o seu aprendizado. Já em outros atua conforme as exigências das organizações, ainda que estejam conscientes que a rapidez possa estar ligada à baixa qualidade (PAIVA et al., 2013).

Para tanto, ainda há de se considerar que a necessidade de velocidade e o

consequente emprego de tecnologias portáteis de informação e comunicação estendam as tarefas laborais para além dos limites dos ambientes de trabalho, em situações que as exigências redobram a relação entre compartilhamentos e o tempo de retorno no ambiente social (CARLOTTO et al., 2014). Neste caso, a velocidade possui uma forte ligação com a pontualidade, que está imersa no contexto social dos indivíduos e apresenta-se como mais um ponto de cobrança a gestores nas organizações (PAIVA; GONÇALVES, 2014). A pontualidade está relacionada ao perfeito cumprimento do estabelecido em relação com o marco temporal adotado, o que pode variar conforme a formação social das pessoas por diferentes culturas (PAIVA et al., 2013).

Desta forma, essa dimensão faz parte de estratégias organizacionais e está diretamente ligada a fatores de confiabilidade nas organizações (ROMAN et al., 2012). Muitos prazos desenvolvidos por funcionários e gestores indicam a presença da pontualidade na medida em que, devido ao sentimento de aversão à cobrança e sujeição, podem demonstrar aspectos negativos em relação ao exercício da policronicidade (PAIVA et al., 2013).

A pontualidade de prazos nos indivíduos forma-se por intermédio de contribuições sociais advindas da vivência de comportamentos e preferências relacionadas ao cumprimento de datas e horários (PAIVA et al., 2014). Sendo assim, tal comportamento é motivo de preocupação a gestores, pois desencadeia inquietações frente a propensas adaptações e reprogramações durante o processo de gestão (PAIVA; GONÇALVES, 2014).

O empenho da gestão voltada ao comportamento laboral, quanto ao foco das organizações, quando estendem aos indivíduos o alcance de futuras metas, levam em

consideração o desempenho (PAIVA; GONÇALVES, 2014) em uma relação positiva com a autoeficácia (SBICIGO et al., 2012). Essa gestão, ao resgatar exigências em relação a compromissos firmados de forma constante, como promessas a serem alcançadas, caracteriza a profundidade temporal como meta firmada entre as partes envolvidas (PAIVA; GONÇALVES, 2014). Desta forma, trabalhadores colocam-se à prova na execução de programações que têm por finalidade o desempenho esperado, motivados pelo sentimento de autoeficácia, na busca de um retorno pessoal e profissional (CHERIAN; JACOB, 2013).

Nesse cenário, as organizações devem considerar não somente as condições estruturais de trabalho para o crescimento profissional, mas também os objetivos pessoais alinhados à idade de cada trabalhador (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016). Muitas vezes essa mão de obra é descartada devido ao enquadramento errôneo de faixas etárias elevadas como improdutivas, prejudicando a comunicação e transferência de conhecimento entre as gerações, além de provocar a influência negativa no sentimento de autovalorização e autoeficácia dos mais velhos (VITÓRIA; REGO; BOAS, 2016).

Gestores, ao exercerem o poder de comando, devem considerar tais heterogeneidades e se posicionarem sobre a sincronia dos tempos individuais na execução de atividades simultâneas (PAIVA; GONÇALVES, 2014). Tal atitude faz parte do processo de liderança como característica política para coordenar e integrar ações no ambiente das organizações (PAIVA et al., 2013), onde as redes tecnológicas que interligam as pessoas intensificam os processos laborais (LEMOS; GOTTLIEB; COSTA, 2016).

Essas atividades impostas aos indivíduos pelo processo laboral necessitam ser

sincronizadas para que passem de um estado individual para um conjunto de atividades paralelas, interligadas e arrastadas pelo compasso ou ritmo de uma atividade principal em um processo de arrastamento (PAIVA et al, 2013). O ritmo ou ciclo temporal desta atividade principal deverá servir como referência à adequação do compasso das demais atividades, objetivando o funcionamento do conjunto (PAIVA; GONÇALVES, 2014). Nesta relação sincrônica de durações rítmicas independentes, ocorridas entre atividades paralelas, o tempo mais importante torna-se referência para os demais tempos individuais de trabalho, provocando interações entre as atividades e definindo-se como a dimensão arrastamento (PAIVA et al., 2014).

Essa dimensão, ao mesmo tempo que organiza a visão das atividades e dos indivíduos, promove a interação e o compartilhamento do pluralismo de um contexto (PAIVA et al., 2013), pois, enquanto o tempo das atividades ou dos indivíduos alinham-se normalmente ao tempo mais importante, há uma condição de sincronia proporcionada pela dimensão arrastamento sincronia (PAIVA et al., 2014).

Quando os demais acontecimentos planejados se antecipam ao tempo principal (antecipação de tarefas), ocorre a dimensão arrastamento liderança acometida por tarefas no entorno da principal (PAIVA et al., 2013). Quando há a necessidade de ajuste temporal executada pelo poder de liderança, para que os demais prazos se alinhem ao tempo principal, há a caracterização da dimensão arrastamento condução (PAIVA et al., 2014).

Esse procedimento enaltece a atividade e importância de gestores para uma atitude de comando que toma a forma de um tempo principal ou referencial (PAIVA et al., 2013), assim como as três situações diferentes: (1) quando todos os tempos individuais sincronizam-se normalmente ao tempo considerado principal

(arrastamento sincronia); (2) quando um ou mais tempos antecipam-se ao tempo principal para que assim transpareçam um *status* de liderança (arrastamento liderança) ou (3) por ausência das condições anteriores, em relação ao tempo principal, tenta-se conduzir os demais tempos individuais ao *status* do tempo mais importante, gerando a dimensão arrastamento condução (PAIVA; GONÇALVES, 2014).

FATORES DE PERCEPÇÃO TEMPORAL	DESCRIÇÃO
Policronia	Capacidade que possuem os indivíduos de executar várias tarefas ao mesmo tempo sem obedecer determinada ordem sequencial (policronicidade).
Velocidade	Característica gerada pela proporção derivada da quantidade de atividades desenvolvidas em relação ao intervalo de tempo gasto para tal execução.
Pontualidade	Característica que indica o cumprimento de uma atividade dentro do prazo planejado.
Profundidade temporal	É a localização de um evento presente em um intervalo entre o passado e o futuro, considerando a probabilidade de acontecimentos por força de qualquer tempo.
Arrastamento	É o estabelecimento da relação entre o ciclo ou ritmo de dois mais eventos para que possam estar sincronizados em relação a um tempo principal.
Arrastamento Sincronia	É quando um ou mais eventos ocorrem ao mesmo tempo em um mesmo passo ou ritmo, em relação a um tempo principal.
Arrastamento Liderança	É quando um ou mais eventos adiantam o passo ou o ritmo em relação ao tempo mais importante.
Arrastamento Condução	É quando o evento principal ocorre antes dos demais e determina o passo ou ritmo a ser seguido.

Quadro 2: Fatores de Percepção Temporal.

Nota: Adaptado de Paiva et al. (2013).

Ao conhecer tais características, podemos direcionar a atenção das organizações para a solução de problemas internos que possam inibir o crescimento organizacional (SANTOS et al., 2014), em que gerações de trabalhadores partícipes de rotinas laborais (PAIVA et al., 2013) tentam superá-los com um sentimento próprio

de resiliência inerente ao seu perfil profissional (PALMER, 2016). Os próprios aspectos individuais, sociais e afetivos, considerados como possíveis fontes de conflitos (PAIVA et al., 2013), justificam aos indivíduos buscarem o conhecimento da resistência frente às adversidades temporais refletidas em um sentimento de autoeficácia (PALMER, 2016), principalmente na condição de gestores, onde há uma sobreposição de atividades (PAIVA et al., 2013).

2.3 AUTOEFICÁCIA OU AUTORREALIZAÇÃO

A autoeficácia é a propriedade de autoafirmação para a execução de tarefas por efeito positivo, de fatores intrínsecos aos indivíduos, diante do questionamento sobre determinadas atitudes (SBICIGO et al., 2012). Não representa alguma habilidade individual, mas um sentimento positivo de certeza para a realização de algo pretendido (PENG; MAO, 2015). O referido construto foi criado por Albert Bandura em 1977 (BARROS; OLIVEIRA; SPYRIDES, 2012), possuindo um conceito relacionado a autoestima e ao autocontrole do indivíduo (CHERIAN; JACOB, 2013).

A comunidade científica busca o conhecimento e a atualização de informações sobre o construto (PRISCO; MARTINS; NUNES, 2013), que também é denominado como crença de autoeficácia e é classificado como um instrumento valioso para a determinação do comportamento humano e de autodeterminação (AMBIEL; HERNANDEZ, 2016). A escala de autoeficácia geral é um instrumento amplo que aborda o autoconceito através dessas crenças que levam a um maior desempenho por intermédio do crescimento do sentimento de autoestima (SBICIGO et al., 2012).

Essa dimensão possui grande importância e efeito na resiliência diante das adversidades impostas por comportamentos, assimilação de tecnologias, ou mesmo

na progressão laboral, como resultado de uma contribuição motivadora positiva (CHERIAN; JACOB, 2013). A fluência tecnológica contribui positivamente para a performance de indivíduos nos sistemas das organizações, demandando pesquisas sobre como a fluência digital poderá interferir na eficácia de trabalhadores (COLBERT; YEE; GEORGE, 2016).

Por conseguinte, há de ser considerado o envelhecimento da mão de obra e a forma como gestores visualizam o aproveitamento de suas características e valores individuais (VITÓRIA; REGO; BOAS, 2016), direcionados a habilidades desenvolvidas e constantemente evoluídas em relação ao controle e uso do tempo (PAIVA et al., 2013). Pois, entre as fontes de crença de eficácia, a experiência direta vivenciada por indivíduos é a que mais contribui para a eficácia pessoal (BARROS; BATISTA-DOS-SANTOS, 2010), onde o sentimento de baixa eficácia tende a excluir indivíduos de propensas atividades (LIMA et al., 2016). O histórico das pesquisas sobre a autoeficácia leva a uma analogia inicial entre a motivação, ação, estímulo, influências e pensamentos, para que seja percebido o seu estado positivo ou negativo (COELHO et al., 2016).

No ambiente laboral e pessoal a autoeficácia está ligada ao indivíduo como mecanismo de influência própria e automotivador (PRISCO; MARTINS; NUNES, 2013), pois atua por intermédio da crença que o indivíduo é responsável por propriedades da mudança de sua decisão ou desempenho (DE OLIVEIRA MARQUES et al., 2015). Essa capacidade autônoma possui relação positiva com o objetivo do trabalho e atua de forma negativa com a carga emocional, que prejudica a realização de tarefas por limitação da energia utilizada para a autoeficácia (BOAS; MORIN, 2016).

A influência positiva pessoal no trabalho pode ser ajustada à autoeficácia com ações persistentes de enfrentamento das dificuldades, resiliência de falhas ocorridas e autoconfiança em lidar com os desafios (PENG; MAO, 2015). Indivíduos que se julgam incapazes tendem a ser evasivos, desanimados e desistentes perante a autoeficácia, na medida em que a motivação reforça a capacidade de reação para o enfrentamento das adversidades, despertando um aprendizado de resistência a atribuições (COELHO et al., 2016).

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

Estudos indicam a proximidade do bem-estar no trabalho com a autoeficácia (COELHO et al., 2016). Esta percepção pode ocorrer por intermédio do esforço e persistência atuantes na opção comportamental diante da aquisição de novas competências, assimilando novos desafios como oportunidades ao invés de ameaças (BARROS; OLIVEIRA; SPYRIDES, 2012). A possibilidade da reprogramação de metas e o controle de atitudes sobre pressão emocional agem sobre a autoeficácia de forma negativa quando há resignação e de forma positiva quando a satisfação e o comprometimento no trabalho são exercidos (PENG; MAO, 2015).

Desta forma, experiências vivenciadas ou por aprendizagem de outra atividade

alheia à esperada, bem como fatores fisiológicos e cognitivos, podem atuar negativamente ou positivamente no sentimento de autoeficácia (PRISCO; MARTINS; NUNES, 2013). Por isso a autoeficácia possui um vínculo positivo com o desempenho que está ligado à idade, onde homens possuem maior preferência por tarefas orientadas a habilidades lógicas relacionadas a atividades científicas e de negócios, enquanto que as mulheres preferem funções sociais e de cunho investigativo (LIMA et al., 2016).

Autoeficácia	Capacidade que possui o indivíduo, por intermédio de recursos cognitivos, de se auto motivar para que consiga a segurança adequada para o cumprimento de suas metas.	(CHEN; GULLY; EDEN,2001)
---------------------	--	--------------------------

Quadro 3: Autoeficácia.

Fonte: Adaptado pelo autor.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Para verificar a influência de cinco fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento, subdividido em Sincronia, Liderança e Condução) influenciam o sentimento de autoeficácia de forma diferente em grupos de gerações de trabalhadores (*Baby Boomers*, X, Y e Z), e diante do incremento da rapidez, da tecnologia, frente à necessidade de racionalização do tempo produtivo nas organizações. Adotou-se uma metodologia quantitativa do tipo survey, de caráter descritivo e em corte transversal, a partir do levantamento de dados primários.

A população habilitada para a participação da pesquisa foi composta por trabalhadores de organizações públicas e/ou privados em diversas regiões do país. Os dados coletados são provenientes de amostragem não probabilística, por acessibilidade. O instrumento de coleta dos dados (ver Apêndice A) continha respostas fechadas, elaboradas em ferramenta tecnológica (*Google Forms*). Foi enviado via WhatsApp e Facebook, bem como por meio de link de acesso ao questionário enviado por intermédio de correio eletrônico.

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

cargos de chefia e quanto ao posicionamento sobre o regime de horas-extras.

Na sequência, foram acrescentadas ao questionário 48 afirmações, como parte de dimensões independentes da Escala de Percepção Temporal (EPT) desenvolvida e validada por Paiva et al. (2013). As assertivas foram distribuídas da seguinte maneira: 10 assertivas como parte da dimensão intitulada “Policronia” (Quadro 04); 10 assertivas como parte da dimensão “Velocidade” (Quadro 05); 8 assertivas referentes à dimensão “Pontualidade” (Quadro 06) e 8 assertivas a respeito da dimensão “Profundidade Temporal” (Quadro 07).

Para que os respondentes mensurassem a devida concordância ou discordância com tais frases, houve a aplicação de uma escala de Likert de 1 a 5 pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5). A cada assertiva foi atribuída uma variável de identificação, bem como o número de ordem no questionário. Sentenças que foram codificadas com a inversão da escala foram destacadas com um asterisco.

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Policronia	POLI_01	1. Prefiro fazer várias coisas ao mesmo tempo.
	POLI_02	7. Tenho dificuldade em fazer várias coisas ao mesmo tempo*.
	POLI_03	13. Não me considero uma pessoa proativa*.
	POLI_04	16. Realizo atividades diferentes em um mesmo período de tempo.
	POLI_05	21. Só começo a fazer uma coisa, quando termino a outra*.
	POLI_06	25. Tenho “jogo de cintura” para lidar com situações diferentes ao mesmo tempo.
	POLI_07	32. Resolvo os problemas à medida que eles surgem*.
	POLI_08	36. Prefiro fazer uma atividade de cada vez*.
	POLI_09	40. Prefiro trabalhar em um ambiente dinâmico.
	POLI_10	44. Prefiro trabalhar com rotinas*.

Quadro 4: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Policronia).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo auto;

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Velocidade	VEL_01	4. Prefiro realizar minhas tarefas rapidamente.
	VEL_02	9. Prefiro fazer as coisas com calma*.
	VEL_03	10. Gasto menos tempo que o restante do pessoal para resolver os problemas que surgem.
	VEL_04	17. Realizo minhas atividades de modo acelerado.
	VEL_05	24. Resolvo meus problemas de trabalho rapidamente, de modo que não se acumulem.
	VEL_06	28. Quando uso um computador, tenho facilidade em trabalhar com várias "janelas" abertas.
	VEL_07	33. Tento ser rápido na execução do meu trabalho para evitar cobranças.
	VEL_08	37. Não tenho pressa ao realizar as diversas atividades envolvidas no meu trabalho*.
	VEL_09	42. Tenho dificuldade em trabalhar com várias "janelas" abertas quando estou trabalhando com computador*.
	VEL_10	48. Para resolver uma demanda, gasto mais tempo que o restante do pessoal*.

Quadro 5: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Velocidade).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo autor.

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Pontualidade	PONT_01	2. Considero-me uma pessoa pontual.
	PONT_02	14. Cumpro os prazos exigidos na organização.
	PONT_03	18. Chego atrasado no trabalho*.
	PONT_04	23. Utilizo minhas pausas de trabalho conforme as regras da instituição, ou seja, dentro do tempo estabelecido para cada uma delas.
	PONT_05	30. Cumpro as prioridades estabelecidas no desenvolvimento de minhas atividades (datas-limite, prazos, horários, metas etc.).
	PONT_06	34. Meus colegas e amigos não me acham uma pessoa pontual*.
	PONT_07	38. Estabeleço prioridades no desenvolvimento de minhas atividades.
	PONT_08	46. Cumpro minha agenda diária.

Quadro 6: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Pontualidade).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo autor.

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Profundidade Temporal	P_TEMP_01	3. Prefiro recordar meu passado do que imaginar meu futuro*.
	P_TEMP_02	8. Utilizo tudo o que já aprendi para tomar minhas decisões*.
	P_TEMP_03	11. Arrisco hoje para ganhar amanhã.
	P_TEMP_04	22. Gosto de recordar eventos passados da minha vida*.
	P_TEMP_05	27. Prefiro pensar no futuro do que no passado.
	P_TEMP_06	35. Tenho sonhos profissionais que orientam minhas ações atuais.
	P_TEMP_07	39. Prefiro não correr riscos*.
	P_TEMP_08	47. Tenho experiências profissionais que orientam minhas ações atuais*.

Quadro 7: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Profundidade Temporal).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo autor.

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Ainda como parte das questões, constaram 12 questões referentes ao construto Arrastamento, divididas em três grupos de quatro questões direcionadas respectivamente ao Arrastamento Sincronia (Quadro 08), Arrastamento Liderança (Quadro 09) e Arrastamento Condução (Quadro 10).

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Arrastamento Sincronia	ARR_SINC_01	5. Prefiro trabalhar em concordância e alinhado (a) com meus colegas.
	ARR_SINC_02	15. Prefiro trabalhar em concordância e alinhado (a) com meus superiores.
	ARR_SINC_03	29. Esforço-me para manter meu ritmo de trabalho junto com os demais colegas.
	ARR_SINC_04	43. Comparando com outros colegas de trabalho, costumo ficar para trás em determinadas atividades*.

Quadro 8: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Arrastamento Sincronia).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo autor.

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Arrastamento Liderança	ARR_LID_01	12. Prefiro cumprir minhas metas antes do prazo.
	ARR_LID_02	20. Costumo atrasar para reuniões com a chefia*.
	ARR_LID_03	26. Esforço-me para cumprir minhas metas antes do prazo determinado pela chefia.
	ARR_LID_04	41. Chego com certa antecedência para reuniões com a chefia.

Quadro 9: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Arrastamento Liderança).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo autor.

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Dimensão	Variáveis	Assertivas (nº de ordem/texto)
Arrastamento Condução	ARR_COND_01	6. Percebo uma cadeia de cobrança na hierarquia da organização.
	ARR_COND_02	19. Não percebo o alinhamento do meu trabalho aos demais realizados na organização*.
	ARR_COND_03	31. Meu trabalho é conduzido por superiores que, por sua vez, estão alinhados às metas organizacionais.
	ARR_COND_04	45. Tenho que cumprir meu horário de trabalho junto com os demais colegas.

Quadro 10: Assertivas da Escala de Percepção Temporal (Arrastamento Condução).

Fonte: Paiva et al. (2013).

Notas: Quadro adaptado pelo autor.

* Escala invertida: assertivas empregadas no sentido contrário dos construtos.

Após essas assertivas, foram adicionadas outras 8 ao questionário, referentes à Nova Escala Geral de Autoeficácia (Quadro 11) desenvolvida e validada por Chen, Gully e Eden (2001), cujos respondentes mensuraram sua concordância com frases por meio de uma escala de Likert de 5 pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5). Ao final do questionário foram aplicadas 4 questões referentes à caracterização dos dados pessoais dos respondentes, contendo: gênero, ano de nascimento para a identificação de qual geração o indivíduo pertence, conforme King e Bryant (2017), Comazzetto et al. (2016), Santos et al. (2014) e Bejtkovský (2016), bem como o grau de escolaridade e, finalmente, a renda mensal percebida.

Dimensão	Variável	Questões
Autoeficácia	AUTO_EFIC_01	49.Eu poderei alcançar a maioria dos objetivos profissionais que eu estabeleci para mim.
	AUTO_EFIC_02	50.Ao enfrentar tarefas difíceis no trabalho, estou certo de que as cumprirei.
	AUTO_EFIC_03	51.Em geral, no meu trabalho, acho que posso obter resultados importantes para mim.
	AUTO_EFIC_04	52.Eu acredito que posso ter sucesso no máximo de qualquer esforço para o qual eu configurei minha mente.
	AUTO_EFIC_05	53.Poderei superar com sucesso muitos desafios profissionais.
	AUTO_EFIC_06	54.Estou confiante de que posso executar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.
	AUTO_EFIC_07	55.Comparado com outras pessoas, posso fazer a maioria das tarefas muito bem.
	AUTO_EFIC_08	56.Mesmo quando as coisas são difíceis, posso executar muito bem as minhas tarefas.

Quadro 11: Assertivas da escala de nova escala geral de autoeficácia.

Fonte: Chen, Gully e Eden (2001).

Nota: Quadro adaptado pelo autor.

Antes da coleta dos dados foi realizado um pré-teste aplicado a 10 indivíduos pertencentes à população escolhida, objetivando avaliar a ferramenta e corrigir possíveis distorções para que houvesse clareza e compreensão das perguntas. Após as devidas alterações, foi reaplicado a outro grupo de 5 indivíduos para confirmar a compreensão do mesmo. Após as devidas correções, as respostas foram coletadas entre os dias 23/11/2017 e 31/12/2017. Após o encerramento da coleta de dados, obteve-se um número de 575 respondentes, sendo 546 respostas validadas em conformidade com a resposta “Sim”, condição requerida pelo conteúdo da pergunta-chave. Considerando-se a proporção de respostas válidas, deu-se o tratamento estatístico, por meio do programa *Stata*, para verificar a presença de viés específico e, então, procedeu-se ao cálculo das estatísticas descritivas, considerando a média e o desvio-padrão de cada variável, verificando possíveis dispersões.

Analisando as médias das assertivas, calculadas por intermédio do teste *t-student* para amostras independentes em função dos extremos das gerações de

trabalhadores (*Baby Boomers* e Geração Z), foram verificadas possíveis diferenças em relação às dimensões policronia, velocidade, pontualidade, profundidade temporal, arrastamento-sincronia, arrastamento-liderança, arrastamento-condução (Escala de Percepção Temporal) e autoeficácia (Nova Escala geral de autoeficácia).

Logo em seguida, para que fosse verificado o grau de associação entre a autoeficácia (variável dependente) e as demais variáveis independentes (polícronia média, velocidade média, pontualidade média, profundidade temporal média, arrastamento-sincronia médio, arrastamento-liderança médio, arrastamento-condução médio e características sócio demográficas), foi realizada uma regressão via Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), com erros robustos. Para todas as análises estatísticas, considerou-se um nível de significância de 5%.

O modelo de regressão é representado pela seguinte equação:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_{16} X_{16i} + u_i.$$

Onde: Y_i representa a variável dependente (autoeficácia). Os coeficientes β_1 , ..., β_{16} referem-se às direções das possíveis relações das variáveis explicativas do modelo (variáveis independentes) com a variável dependente. As variáveis explicativas são formadas por X_{2i} (polícronia), X_{3i} (velocidade), X_{4i} (pontualidade), X_{5i} (profundidade temporal); X_{6i} (arrastamento sincronia), X_{7i} (arrastamento liderança), X_{8i} (arrastamento condução), X_{9i} (cargo de chefia), X_{10i} (hora extra), X_{11i} (carga horaria semanal), X_{12i} (gênero); X_{13i} (escolaridade) X_{14i} (renda), X_{15i} (empresa pública), X_{16i} (empresa pública e privada) e o termo aleatório é o erro u_i .

Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Esta análise objetivou contribuir para a verificação de fatores de percepção temporal que possam influenciar a autoeficácia de indivíduos pertencentes às gerações de trabalhadores ativos em empresas ou organizações, em meio à necessidade de racionalização do tempo imposta pelo uso de tecnologias.

As amostras foram selecionadas com base nas gerações de trabalhadores (*Baby Boomers*, X, Y, Z e outras) para que demonstrassem um panorama sobre o objetivo da pesquisa. Após esta caracterização, aplicou-se uma estatística descritiva de forma individualizada para que pudessem ser comparadas às médias de cada grupo, representada pela média de suas variáveis, considerando suas particularidades.

A análise de diferença de médias (teste *t-student*) permitiu também a caracterização dos extremos das gerações quanto às médias das assertivas pertencentes às escalas verificadas na pesquisa. Ao final, foram analisadas as regressões, por intermédio do modelo MQO, das referidas gerações em função dos construtos e características sociodemográficas.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A distribuição dos respondentes, com relação à classificação por gerações, representada na Tabela 01, apresenta-se de forma heterogênea, onde indivíduos pertencentes à Geração Y (50,28%) exibiram uma maior representatividade em relação às gerações *Baby Boomers* (12,11%), X (28,44%) e Z (9,17%).

Quanto ao tipo de organização, a maioria dos respondentes (56,15%) trabalha em instituições pública, sendo esta parcela maior que a soma das outras duas categorias juntas (privada / pública e privada). Significativa parcela dos respondentes não ocupa cargo de chefia (78,35%), mas excede sua jornada de trabalho regulamentar (54,13%), dentro de uma carga semanal de até 40 horas (55,23%).

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

A Geração Z exibiu, em sua maioria, vínculo com empresas ou organizações privadas. Esse fato deve-se a esta geração ser mais recente no mercado de trabalho, onde a falta de experiência e de formação complementar dificulta o acesso a cargos públicos em meio a concorrência dos processos de seleção via concursos públicos.

A geração *Baby Boomers*, em relação às outras, possui uma maior representatividade em cargos de chefia devido a experiência de trabalho acumulada ao longo do tempo e conseqüentemente percebe uma maior remuneração. Esta geração em conjunto com as gerações X e Y são mais envolvidas com a possibilidade de turnos extras que a geração Z. Para esta última geração a socialização está acima da rotina laboral o que não desperta o anseio de realizar horas extras.

TABELA 1: CARACTERIZAÇÃO GERAL DA AMOSTRA

Variáveis	Gerações				Total	
	Baby Boomers n=66 (12,11%)	X n=155 (28,44%)	Y n=274 (50,28%)	Z n=50 (9,17%)		n=545 (100,00%)
Tipo de Empresa	Publica	42 (63,64%)	93 (60,00%)	163 (59,49%)	08 (16,00%)	306 (56,15%)
	Privada	21 (31,82%)	46 (29,68%)	96 (35,04%)	38 (76,00%)	201 (36,88%)
	Pública e Privada	03 (4,55%)	16 (10,32%)	15 (5,47%)	04 (8,00%)	38 (6,97%)
Cargo de Chefia	Sim	28 (42,42%)	42 (27,10%)	48 (17,52%)	00 (0,00%)	118 (21,65%)
	Não	38 (57,58%)	113 (72,90%)	226 (82,48%)	50 (100,00%)	427 (78,35%)
Hora Extra	Sim	40 (60,61%)	96 (61,94%)	150 (54,74%)	09 (18,00%)	295 (54,13%)
	Não	26 (39,39%)	59 (38,06%)	124 (45,26%)	41 (82,00%)	250 (45,87%)
Regime de trabalho	Até 20 horas	07 (10,61%)	08 (5,16%)	25 (9,12%)	05 (10,00%)	45 (8,26%)
	Até 40 horas	30 (45,45%)	96 (61,94%)	154 (56,20%)	21 (42,00%)	301 (55,23%)
	Até 44 horas	13 (19,70%)	29 (18,71%)	49 (17,88%)	23 (46,00%)	114 (20,92%)
	Acima de 44 horas	16 (24,24%)	22 (14,19%)	46 (16,79%)	01 (2,00%)	85 (15,60%)
Gênero	Feminino	36 (54,55%)	83 (53,55%)	165 (60,22%)	33 (66,00%)	317 (58,17%)
	Masculino	30 (45,45%)	72 (46,45%)	109 (39,78%)	17 (34,00%)	228 (41,83%)
Escolaridade	Ensino médio incompleto	01 (1,52%)	00 (0,00%)	01 (0,36%)	01 (2,00%)	03 (0,55%)
	Ensino médio completo	06 (9,09%)	08 (5,16%)	23 (8,39%)	19 (38,00%)	56 (10,28%)
	Ensino superior completo	17 (25,76%)	50 (32,26%)	99 (36,13%)	29 (58,00%)	195 (35,78%)
	Pós-graduação (Especialista)	28 (42,42%)	59 (38,06%)	106 (38,69%)	01 (2,00%)	194 (35,60%)
	Pós-graduação (Mestrado)	09 (13,64%)	24 (15,48%)	31 (11,31%)	00 (0,00%)	64 (11,74%)
	Pós-graduação (Doutorado)	03 (4,55%)	11 (7,10%)	06 (2,19%)	00 (0,00%)	20 (3,67%)
	Pós-graduação (Pós-doutorado)	01 (1,52%)	02 (1,29%)	01 (0,36%)	00 (0,00%)	04 (0,73%)
	Outra	01 (1,52%)	01 (0,65%)	07 (2,55%)	00 (0,00%)	09 (1,65%)
Renda Mensal	Até R\$2.000,00	08 (12,12%)	20 (12,90%)	77 (28,10%)	31 (62,00%)	136 (24,95%)
	Entre R\$2.000,01 a R\$4.000,00	11 (16,67%)	50 (32,26%)	92 (33,58%)	19 (38,00%)	172 (31,56%)
	Entre R\$4.000,01 a R\$6.000,00	14 (21,21%)	29 (18,71%)	55 (20,07%)	00 (0,00%)	98 (17,98%)
	Entre R\$6.000,01 a R\$8.000,00	09 (13,64%)	16 (10,32%)	28 (10,22%)	00 (0,00%)	53 (9,72%)
	Entre R\$8.000,01 a R\$10.000,00	08 (12,12%)	12 (7,74%)	12 (4,38%)	00 (0,00%)	32 (5,87%)
	Acima de R\$10.000,00	16 (24,24%)	28 (18,06%)	10 (3,65%)	00 (0,00%)	54 (9,91%)

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Esta estatística descritiva objetivou verificar o comportamento dos dados apresentados em relação às médias e desvios-padrão oriundos da pesquisa, conforme seus posicionamentos e dispersões. Quanto aos fatores de percepção temporal e a autoeficácia, as tabelas 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08 e 09 apresentam as médias encontradas onde se analisou, além das médias totais. Devido à utilização de uma escala Likert de cinco pontos para esta análise, sobre as médias encontradas, considerou-se a faixa de intervalo entre 1 e 2 como médias baixas, após 2 e antes de 4 como médias intermediárias entorno da posição neutra (3) e entre 4 e 5 como médias altas. Quanto aos desvios-padrão, foram considerados os valores abaixo de 0,50 como sendo baixos, entre 0,50 e 1,00 como sendo intermediários e acima de 1,00 como sendo altos.

O construto Policronia (Tabela 02) sinalizou média intermediária ($M = 3,37$) acima e próximo à posição neutra, com um desvio-padrão baixo ($DP = 0,40$), caracterizando certa homogeneidade nas respostas e uma leve tendência à policronicidade. Todas as variáveis apresentam-se acima da posição neutra (assertivas positivas e negativas) com exceção da assertiva POLI_03 (Não me considero uma pessoa proativa), assinalando a necessidade que os trabalhadores possuem de atender às exigências do mercado.

A variável POLI_09 ($M = 4,14$) trouxe a maior dentre as médias das assertivas, com desvio-padrão intermediário ($DP = 1,00$). Esta expõe a opção positiva pelo ambiente dinâmico de trabalho concordando com Mohammed e Nadkarni (2014), que

afirmam ser o dinamismo uma importante característica laboral.

TABELA 2: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO POLICRONIA

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
POLICRONIA_MÉDIA	3,37	0,40	2,00	3,10	3,30	3,60	4,60
1 POLI_01	3,01	1,22	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
*7 POLI_02	3,28	1,46	1,00	2,00	3,00	5,00	5,00
*13 POLI_03	1,93	1,21	1,00	1,00	1,00	3,00	5,00
16 POLI_04	3,51	1,17	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
*21 POLI_05	3,53	1,34	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
25 POLI_06	3,93	1,03	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*32 POLI_07	3,25	1,46	1,00	2,00	3,00	5,00	5,00
*36 POLI_08	3,83	1,19	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
40 POLI_09	4,14	1,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
*44 POLI_10	3,25	1,16	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

Na dimensão Velocidade (Tabela 03), a média foi intermediária ($M = 3,19$) com as mesmas características da Policronia, próximo à posição neutra. O desvio-padrão apresentou-se baixo ($DP = 0,41$) com tendência a uma menor dispersão entre as respostas. Via de regra, as assertivas apresentaram médias positivas altas e as negativas baixas, justificando a aceitação da exigência de rapidez na execução das tarefas, embora demonstrem a preferência por maior tempo na sua execução.

A variável VEL_05 exibiu a maior média ($M=4,27$), demonstrando a preferência dos respondentes à solução rápida dos problemas, reforçada pela forma inversa apresentada pela menor média ($M=1,72$) referente à variável VEL_10 que, em seu sentido negativo, indica a preferência em gastar mais tempo na solução de problemas. Tal tendência pode ser justificada, segundo Paiva e Gonçalves (2014), pela cobrança exercida nas empresas e/ou organização por seus gestores.

TABELA 3: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO VELOCIDADE

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
VELOCIDADE_MÉDIA	3,19	0,41	1,80	2,90	3,20	3,40	4,80
4 VEL_01	3,31	1,11	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00
*9 VEL_02	4,12	0,97	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
10 VEL_03	2,75	1,31	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00
17 VEL_04	3,78	1,20	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
24 VEL_05	4,27	0,91	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
28 VEL_06	3,92	1,04	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
33 VEL_07	3,86	1,11	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*37 VEL_08	2,14	1,28	1,00	1,00	2,00	3,00	5,00
*42 VEL_09	2,07	1,24	1,00	1,00	2,00	3,00	5,00
*48 VEL_10	1,72	1,14	1,00	1,00	1,00	2,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

Em relação ao construto Pontualidade (Tabela 04), a média também foi intermediária e próxima da linha neutra ($M = 3,75$), com desvio-padrão intermediário ($DP = 0,47$) apresentando uma baixa dispersão entre os resultados.

As médias positivas foram todas altas, expressando tendência à aceitação das exigências do mercado. No entanto, há a preocupação com o desenvolvimento profissional quanto à opinião dos colegas de trabalho. Este fato poderá ser determinante diante da preocupação do profissional em permanecer no mercado de trabalho.

Entre as assertivas positivas, a variável PONT_08 traz a maior média ($M=4,22$) e um desvio-padrão alto, indicando uma maior dispersão dos resultados, quando tendem a expressar o cumprimento da organização dos compromissos. Esta atitude confirma-se com o resultado da menor média junto à variável PONT_03 ($M=2,77$),

localizada abaixo da posição neutra. A variável, representa uma assertiva negativa em relação contrária ao manifestado sobre a ação de atrasos na chegada ao trabalho e tende a confirmar a ideia de Roman et al. (2012) propondo que a pontualidade, como característica social, está ligada diretamente à busca de confiabilidade por parte dos indivíduos dentro do contexto das empresas ou organizações.

TABELA 4: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO PONTUALIDADE

ASSERTIVAS/VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
PONTUALIDADE MÉDIA	3,75	0,47	2,13	3,50	3,88	4,00	5,00
2 PONT_01	3,58	1,36	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
14 PONT_02	3,90	1,22	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*18 PONT_03	2,77	1,58	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00
23 PONT_04	3,98	1,07	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
30 PONT_05	4,31	0,83	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
*34 PONT_06	3,14	1,62	1,00	1,00	4,00	5,00	5,00
38 PONT_07	4,10	0,98	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
46 PONT_08	4,22	1,03	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

A dimensão profundidade temporal (Tabela 05) expôs média intermediária ($M = 3,73$) acima da posição neutra, com desvio-padrão baixo ($DP = 0,44$) e indicando homogeneidade nos resultados, além de uma tendência à confirmação na intenção deste construto pelos respondentes, reforçada pelas médias das assertivas acima da posição neutra, pontuando equilíbrio e demonstrando a visão profissional de projeções futuras sem desconsiderar as ações do passado.

Das assertivas positivas, a variável P_TEMP_05, que tende a manifestar entre elas a intenção de posicionar os objetivos a planos futuros em lugar de compará-los a experiências passadas, visualizou-se, como a maior média ($M = 4,23$) e um desvio-padrão intermediário ($DP = 0,87$) acima da média referente à variável contrária P_TEMP_01 ($M=3,19$). Esta possui um desvio-padrão alto ($DP=1,42$), indicando uma

maior dispersão nos resultados. Tais índices confirmam a ideia de Paiva e Gonçalves (2014) que esses indivíduos tendem a visualizar futuras metas, pois para Cherian e Jacob (2013) há a busca de um retorno pessoal e profissional.

TABELA 5: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO PROFUNDIDADE TEMPORAL

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
P_TEMP_MÉDIA	3,73	0,44	2,50	3,50	3,75	4,00	5,00
*3 P_TEMP_01	3,19	1,42	1,00	2,00	3,00	5,00	5,00
*8 P_TEMP_02	4,42	0,72	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
11 P_TEMP_03	3,70	1,15	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*22 P_TEMP_04	3,64	1,17	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
27 P_TEMP_05	4,23	0,87	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
35 P_TEMP_06	3,06	1,58	1,00	1,00	4,00	4,00	5,00
*39 P_TEMP_07	3,94	1,13	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*47 P_TEMP_08	3,70	1,22	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

No construto de arrastamento sincronia (Tabela 06), a média foi caracterizada como intermediária ($M = 3,70$) e acima da posição neutra, o que tende a confirmar a intenção deste construto pela maioria dos respondentes. O desvio-padrão foi classificado como intermediário ($DP = 0,58$) pontuando a homogeneidade nos resultados. As médias positivas foram altas e as negativas foram baixas, indicando o reconhecimento da necessidade de alinhamento da liderança em relação a um plano organizacional maior, de modo que se submetem profissionalmente ao plano estratégico da empresa, ainda que demonstrem uma insegurança na capacidade da liderança em gerenciar as programações.

Para as assertivas positivas, a variável ARR_SINC_02 apresentou a maior média ($M=4,36$) e um desvio-padrão intermediário ($DP=0,82$). Tal assertiva confirma a preferência de indivíduos pela sincronia com os superiores, ainda que por imposição

do mercado de trabalho, o que reafirma a ideia de Martins Paiva et al. (2013) sobre a importância da atuação de gestores na administração do trabalho junto aos seus comandados.

TABELA 6: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO ARRASTAMENTO SINCRONIA

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
ARR_SINC_MÉDIA	3,70	0,58	1,50	3,25	3,75	4,00	5,00
5 ARR_SINC_01	3,50	1,43	1,00	2,00	4,00	5,00	5,00
15 ARR_SINC_02	4,36	0,82	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
29 ARR_SINC_03	3,87	1,16	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*43 ARR_SINC_04	3,08	1,62	1,00	1,00	3,00	5,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

Na dimensão arrastamento liderança (Tabela 07), a média caracterizou-se como intermediária ($M = 3,20$) e acima da posição neutra, o que tende a confirmação da intenção desta dimensão pela maioria dos respondentes. O desvio-padrão foi classificado como intermediário ($DP = 0,69$) indicando homogeneidade nos resultados. As médias positivas foram altas e as negativas foram baixas reforçando a importância da proatividade e a consciência do comprometimento profissional.

A variável ARR_LID_01 pontuou a maior média ($M=4,20$) com um desvio-padrão alto ($DP=1,03$). Ainda que o desvio-padrão indicasse uma certa dispersão, as respostas demonstraram o desejo dos respondentes em cumprir metas antecipadamente. Tal ensejo foi reforçado pela única questão do construto com o sentido invertido representada pela variável ARR_LID_02 ($M=1,66$). Marcada por um desvio-padrão alto ($DP=1,11$), que embora indique uma certa dispersão entre as respostas, tende à intenção de negar os possíveis atrasos. Esse comportamento corrobora com a ideia de Paiva e Gonçalves (2014) no sentido de reforçar a busca por um status de liderança.

TABELA 7: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO ARRASTAMENTO LIDERANÇA

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
ARR_LID_MÉDIA	3,20	0,69	1,00	2,75	3,25	3,75	5,00
12 ARR_LID_01	4,20	1,03	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
*20 ARR_LID_02	1,66	1,11	1,00	1,00	1,00	2,00	5,00
26 ARR_LID_03	3,13	1,63	1,00	1,00	3,00	5,00	5,00
41 ARR_LID_04	3,83	1,24	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

Na dimensão arrastamento condução (Tabela 08), a média foi considerada intermediária e acima da posição neutra ($M = 3,65$), o que tende à confirmação da intenção desta dimensão pela maioria dos respondentes. O desvio-padrão intermediário ($DP = 0,57$) indicou uma certa homogeneidade nos resultados. As médias positivas e negativas foram altas demonstrando a necessidade da intervenção dos gestores sobre o cumprimento das metas, embora haja consciência em relação ao profissionalismo.

TABELA 8: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO ARRASTAMENTO CONDUÇÃO

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
ARR_COND_MÉDIA	3,46	0,61	1,50	3,00	3,50	4,00	5,00
6 ARR_COND_01	3,73	1,18	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
*19 ARR_COND_02	3,03	1,61	1,00	1,00	3,00	5,00	5,00
31 ARR_COND_03	4,12	0,99	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
45 ARR_COND_04	2,95	1,52	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

* Assertiva empregada no sentido contrário.

Para as assertivas positivas, a variável ARR_COND_01 pontuou a maior média ($M = 4,12$) e um desvio-padrão intermediário ($DP = 0,99$) onde os respondentes admitem a condução dos processos organizacionais por superiores hierárquicos. No entanto, conforme a assertiva representada pela variável ARR_COND_01, com média abaixo da posição neutra ($M=2,95$) e desvio-padrão alto ($DP=1,52$), os respondentes, além de demonstrarem uma certa dispersão entre as respostas, denotam a dificuldade

em cumprir horários junto aos colegas, concordando com Paiva e Gonçalves (2014) quanto à dificuldade que o tempo principal (tempo proposto por gestores) terá para ajustar o tempo dos indivíduos em cumprir as tarefas (arrastamento).

A dimensão autoeficácia (tabela 09), que representa a variável dependente neste estudo, apresentou médias altas em todas as suas assertivas, bem como em sua média final ($M = 4,36$), caracterizando uma tendência positiva ao sentimento de autoeficácia dos respondentes. As médias foram altas, confirmando a exigência do mercado de trabalho e refletindo a necessidade da manutenção do vínculo empregatício.

A maior média desta dimensão foi verificada pela variável AUTO_EFIC_03 ($M=4,50$; $DP=0,71$), que atrela o empenho do trabalhador à possibilidade de obtenção de resultados importantes, reforçando a ideia de Peng e Mao (2015), que mencionam o comprometimento como força positiva no trabalho em relação a autoeficácia.

A menor média corresponde à variável AUTO_EFIC_07 ($M=4,25$; $DP=0,83$), a qual envolve a relação positiva do indivíduo sobre o grau de realização para as pessoas que o cercam, concordando com a ideia de Coelho et al. (2016), que coloca a reação positiva das pessoas, frente às adversidades, como aprendizado e reforço ao sentimento de autoeficácia.

De maneira geral, a dimensão autoeficácia foi a que expressou a maior média total, sendo a única classificada com média alta em todas as suas variáveis. Por sua vez, a dimensão Velocidade registrou a menor média, próxima à média do construto Arrastamento liderança, apesar de estarem dentro da classificação intermediária.

Quanto à variação dos dados em torno da média, disposto pelo desvio-padrão,

a mais elevada foi observada dentro da dimensão Arrastamento Liderança. Enquanto que a menor variação esteve presente na dimensão autoeficácia, sendo a única com desvio-padrão intermediário em todas as suas assertivas.

TABELA 9: VARIÁVEIS REFERENTES À DIMENSÃO AUTOEFICÁCIA

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MIN	Q1	MED	Q3	MAX
AUTO_EFIC_MÉDIA	4,36	0,59	2,00	4,00	4,50	4,88	5,00
49 AUTO_EFIC_01	4,37	0,78	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
50 AUTO_EFIC_02	4,32	0,81	1,00	4,00	4,50	5,00	5,00
51 AUTO_EFIC_03	4,50	0,71	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
52 AUTO_EFIC_04	4,34	0,87	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
53 AUTO_EFIC_05	4,47	0,72	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
54 AUTO_EFIC_06	4,32	0,79	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
55 AUTO_EFIC_07	4,25	0,83	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00
56 AUTO_EFIC_08	4,28	0,83	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa.

4.3 TESTE DE DIFERENÇA DE MÉDIAS

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

Segundo Srna, Schrif e Zauberman (2016), a rapidez das comunicações gerada por aparatos tecnológicos, tende a aumentar a pressão por um menor tempo de resposta no ambiente organizacional. Neste contexto a geração mais velha (*Baby Boomers*), segundo Santos et al. (2014), apresenta em suas características um reduzido interesse por meios e processos tecnológicos. Por outro lado, a geração mais jovem (Geração Z) caracteriza-se pelo uso frequente destes recursos e aparatos

(MAIOLI, 2016), o que proporciona uma comunicação mais eficiente frente a sua fluência digital (COLBERT; YEE; GEORGE, 2016).

Tais características impulsionam de forma antagônica a necessidade de sincronização (Arrastamento Sincronia) entre essas duas gerações. A geração Z possui proximidade em relação aos partícipes do seu meio laboral e social por conta de tecnologias de comunicação (MAIOLI, 2016). Já a geração Baby Boomers, segundo Santos et al. (2014), segue o sentido contrário por conta de dificuldades em relacionamentos interpessoal e organizacional.

TABELA 10: TESTE DE DIFERENÇA DE MÉDIAS EM FUNÇÃO DAS GERAÇÕES Z E BABY BOOMERS (EXTREMOS)

CONSTRUTOS	GERAÇÃO Z (N=50)		GERAÇÃO BABY BOOMERS (N=66)		DIFERENÇA DE MÉDIAS	P- VALOR
	MÉDIA	DP	MÉDIA	DP		
POLICRONIA	3,28	0,28	3,43	0,51	-0,15*	0,070
VELOCIDADE	3,34	0,41	3,29	0,52	0,05	0,593
PONTUALIDADE	3,72	0,49	3,74	0,53	-0,03	0,777
PROFUNDIDADE TEMPORAL	3,60	0,44	3,78	0,57	-0,18*	0,065
ARRASTAMENTO SINCRONIA	3,98	0,55	3,64	0,62	0,34***	0,003
ARRASTAMENTO LIDERANÇA	3,52	0,61	3,42	0,75	0,10	0,462
ARRASTAMENTO CONDUÇÃO	3,40	0,52	3,39	0,72	0,01	0,910
AUTOEFICÁCIA	4,45	0,58	4,33	0,66	0,12	0,323

Fonte: Dados da pesquisa.

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

Desta forma a ausência significativa de diferenças entre as gerações em relação à maioria dos construtos, demonstra corroborar com Veloso, Dutra e Nakata (2016) quando afirmam que a atmosfera dinâmica do trabalho tende a influenciar a adaptação comportamental do trabalhador em relação à prática do trabalho. Dentre os fatores que contribuem para a equiparação entre gerações está a fluência digital, devido a competências tecnológicas que utilizam no exercício do trabalho, nivelando nativos e imigrantes digitais por conta dos objetivos organizacionais (COLBERT; YEE;

GEORGE, 2016).

4.4 MODELO DE REGRESSÃO MQO

Quanto à aplicação deste modelo de regressão foi desconsiderada a geração “outras” por apresentar apenas um indivíduo. Após o procedimento de leitura e análise da tabela resultante (Tabela 11), seguem as constatações sobre a relação entre as características constantes na referida tabela.

Em grande parte das associações testadas entre as gerações não houve significativas diferenças sobre a influência dos construtos Policronia, Velocidade e Arrastamento (Sincronia, Liderança e Condução) relacionados ao sentimento de autoeficácia dos trabalhadores nas gerações analisadas. Também a ocupação de cargos de chefia, carga-horária semanal praticada, gênero, renda e tipo de empresa na qual os indivíduos trabalham, não se relacionaram significativamente ao contexto de autoeficácia nos trabalhadores.

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

No entanto, dentre os valores significantes, a autoeficácia de trabalhadores, pertencentes à geração Baby Boomers apresentou um aumento em relação à

dimensão Profundidade Temporal ($p < 0,05$). Assim, nesta geração, a influência de metas profissionais nas ações atuais do indivíduo é significativamente importante para o incremento de sua eficácia no ambiente de trabalho. Tal tendência reforça a ideia de Santos et al. (2014) que apontam a busca de resultados como uma das características marcantes desta geração.

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

Para a geração Y a Pontualidade atua positivamente com a autoeficácia, corroborando com a ideia de Comazzetto e seus coautores (2016) quando afirmam ter esta geração um bom controle do tempo ($p < 0,05$). Esta geração possui dificuldade em respeitar a hierarquia das organizações (SGANDERLA et al., 2016), o que não interfere na busca de metas profissionais (Profundidade Temporal) indicada pela relação positiva do construto Profundidade Temporal com o aumento do sentimento de autoeficácia nos trabalhadores desta geração ($p < 0,05$).

TABELA 11: REGRESSÃO MODELO MQO

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

Fonte: Dados da pesquisa

*** Significativo ao nível de 1%

** Significativo ao nível de 5%

* Significativo ao nível de 10%

Possuidores de autoestima acentuada e um sentimento de autoconfiança de fácil detecção em seu perfil profissional (MAIOLI, 2016) os indivíduos da geração Z, por serem mais novos no mercado de trabalho, possuem grandes expectativas de crescimento profissional o que justifica a afinidade positiva entre a Escolaridade e o sentimento de autoeficácia. A exigência de horas-extras influencia negativamente a relação com a autoeficácia, justificada por Jacques et al. (2015), quando afirmam o valor positivo que esta geração expressa em relação à qualidade de vida.

4.5 PERFIL GERAL DAS GERAÇÕES

O perfil geral das gerações atrelado a fatores de Percepção Temporal que tendem a influenciar a autoeficácia em trabalhadores resume-se conforme a Tabela 12, onde encontramos poucas diferenças entre as gerações, caracterizando a tendência de uma homogeneização de hábitos laborais sem conflitos. Tal padronização segue a exigência de uma gestão pessoal diferenciada, flexível e adaptada ao meio laboral conforme Drummond, Ituassu e Vasconcelos (2016) e Jacques et al. (2015).

Já entre as residuais diferenças encontradas está a pontualidade, associada de forma positiva da autoeficácia com as gerações X e Y, ainda que a geração X defenda a flexibilidade de horários segundo Comazzetto e seus coautores (2016). Tal tendência justifica-se a indivíduos pertencentes à geração Y quando corrobora com a ideia de Lima et al. (2016) em relação a esta geração ser cumpridora regras e horários.

Estas duas gerações (X e Y), além da geração *Baby Boomers*, apresentaram uma associação positiva entre a autoeficácia e a dimensão profundidade temporal (busca de metas e resultados). Para a geração mais antiga, segundo Santos e seus

coautores (2014), a busca de resultados é uma constante. Já para as duas outras gerações, segundo Severo et al. (2017) e Cogin (2012), há uma pretensão pela busca de ascensão na hierarquia das organizações (SEVERO et al., 2017; COGIN, 201). A geração Z possui associação positiva com a Escolaridade, pois necessita de qualificação para entrar e permanecer no mercado de trabalho, ainda que possua uma relação negativa com a possibilidade de fazer Horas Extras por conta de seu envolvimento ativo com atividades sociais.

TABELA 12: PERFIL GERAL DAS GERAÇÕES

FATORES QUE TENDEM A INFLUENCIAR A AUTOEFICÁCIA EM TRABALHADORES	GERAÇÕES DE TRABALHADORES							
	Baby Boomers		X		Y		Z	
	Associação	Nível Sig.	Associação	Nível Sig.	Associação	Nível Sig.	Associação	Nível Sig.
POLICRONIA	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-
VELOCIDADE	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-
PONTUALIDADE	Não sig.	-	Positiva	1%	Positiva	1%	Positiva	10%
PRONFUND.TEMPORAL	Positiva	1%	Positiva	5%	Positiva	1%	Não sig.	-
ARRAST. SINCRONIA	Positiva	10%	Não sig.	-	Não sig.	-	Positiva	10%
ARRAST.LIDERANÇA	Não sig.	-	Positiva	10%	Não sig.	-		
ARRAST. CONDUÇÃO	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-
CARGO DE CHEFIA	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-
HORA EXTRA	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Negativa	5%
CARGA HORÁRIA SEMANAL	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-
SEXO	Não sig.	-	Não sig.	-	Negativa	10%	Não sig.	-
ESCOLARIDADE	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Positiva	5%
RENDA	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-
EMPRESA/ORG. PUBLICA	Não sig.	-	Negativa	10%	Não sig.	-	Não sig.	-
EMPRESA/ORG. PUBLICA E PRIVADA	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-	Não sig.	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi investigar a influência de cinco fatores de percepção temporal (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento, subdividido em Sincronia, Liderança e Condução) que influenciam o sentimento de autoeficácia de forma diferente em grupos de gerações de trabalhadores (*Baby Boomers*, X, Y e Z), diante do incremento da rapidez, da tecnologia, frente à necessidade de racionalização do tempo produtivo nas organizações. Como população estudada utilizou-se uma seleção de trabalhadores formais, com acesso às redes sociais e a meios eletrônicos de comunicação, considerando-se o conflito ou a adaptação geracional às exigências do ambiente laboral.

Quanto aos conflitos entre gerações, observou-se que as dimensões Pontualidade, Profundidade Temporal e a Escolaridade demonstraram significância positiva perante o sentimento de autoeficácia dos trabalhadores, respectivamente relacionadas às gerações X e Y; *Baby Boomers*, X e Y; e Z. Desta maneira, só que de forma negativa, a possibilidade de fazer hora extra apresentou influência significativa para a geração Z, no que tange à autoeficácia. Tais resultados confrontaram-se de forma diminuta na maioria das variáveis (policronia, velocidade, arrastamento, ocupação de cargo de chefia, carga horária semanal, gênero, renda e o tipo de organização a qual os trabalhadores estão ligados) que não influenciaram significativamente as gerações de trabalhadores quanto ao sentimento de autoeficácia.

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

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

Como limitações da pesquisa é destacada a aplicação de questionário majoritariamente por meio eletrônico, que pode ter favorecido as gerações mais jovens e mais centradas profissionalmente que possuem um maior contato com tecnologias de comunicação. A não inclusão de trabalhadores informais também se torna uma limitação bem como o não direcionamento a perfis organizacionais com um número de respondentes balanceados quantitativamente o mais próximo possível.

Sugere-se para futuras pesquisas a aplicação de questionários físicos, via mala direta, com confirmação de recebimento e/ou devolução, além da inclusão de profissionais informais no corpo da pesquisa. Também poder-se-ia atuar de forma

diferenciada investigando o confronto entre manifestações dos trabalhadores no ambiente laboral em relação ao comportamento social fora das organizações, de forma a tentar evidenciar adaptações diferenciadas desses indivíduos por conta das rotinas laborais, estabelecendo-se critérios comparativos entre dados referentes à produtividade dos indivíduos e a manifestação do sentimento de autoeficácia.

REFERÊNCIAS

ABREU, G.G.; FORTUNATO, G.; BASTOS, S. A.P. Semelhanças e Diferenças entre Gerações: Complexidade e Complementaridade no Ambiente Organizacional. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 11, n. 2, p. 179-202, 2016.

ALMEIDA, G.T.; ITUASSU, C.T.; MOURA, L.R.C. O sentido do consumo para membros das gerações X, Y e Z. **Rev. Ciênc. Admin.**, v. 22, n. 2, p. 605-636, 2016.

AMBIEL, R.A.M.; HERNÁNDEZ, D. N. Relações entre Autoeficácia para Escolha Profissional, Exploração e Indecisão Vocacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 1, p. 67-75, 2016.

BARROS, M. A.; OLIVEIRA, J. A.; SPYRIDES, M.H.C. Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. **REGE Revista De Gestão**, v. 19, n. 4, p. 571-588, 2012.

BARROS, M.; BATISTA-DOS-SANTOS, A.C. Por dentro da autoeficácia; um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 10, n. 112, p. 1-9, 2010.

BECTON, J.B.; WALKER, H.J.; JONES-FARMER, A. Generational differences in workplace behavior. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 44, n. 3, p. 175-189, 2014.

BEJTKOVSKÝ, J. 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**, v. 2, p. 25-45, 2016.

BOAS, A.A.V.; MORIN, E.M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance – Eletrônica**, v. 23, n. 3, p. 272, 2016.

BOLTON, R. N.; PARASURAMAN, A.; HOEFNAGELS, A.; MIGCHELS, N.; KABADAYI, S.; GRUBER, T.; SOLNET, D. Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. **Journal of Service Management**, v. 24, n. 3, p. 245-267, 2013.

CAPDEFERRO, N.; ROMERO, M.; BARBERÀ, E. Polychronicity: review of the literature and a new configuration for the study of this hidden dimension of online learning. **Distance Education**, v. 35, n. 3, p. 294-310, 2014.

CARLOTTO, M. S.; DE MACEDO LISBOA, C.S.; MORAES, M.A.; WENDT, G.W. Preditores da Adição ao Trabalho em Trabalhadores que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação. **Temas em Psicologia**, v. 22, n. 2, p. 377-387, 2014.

- CHEN, G.; GULLY, S.M.; EDEN, D. Validation of a new general self-efficacy scale. **Organizational research methods**, v. 4, n. 1, p. 62-83, 2001.
- CHERIAN, J.; JACOB, J. Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. **International Journal of Business and Management**, v. 8, n. 14, p. 80, 2013.
- COELHO, Eduardo et al. Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com policiais militares. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 32, n. spe, p. e32ne220-e32ne220, 2016.
- COGIN, J. Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 23, n. 11, p. 2268-2294, 2012.
- COLBERT, A.; YEE, N.; GEORGE, G. The digital workforce and the workplace of the future. **Academy of Management Journal**, v. 59, n. 3, p. 731–739, 2016.
- COMAZZETTO, L. R.; VASCONCELLOS, S. J. L.; PERRONE, C. M.; GONÇALVES, J. Generation Y in the Job Market: a Comparative Study among Generations. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016.
- COSTA, L. F. L. G.; MENDONÇA, C. M.; RODRIGUES JR, G.; ARAÚJO, M. V. P.; ALLOUFA, J. M. L.; SILVA, R. C. Conflitos organizacionais entre gerações: um estudo empírico com a equipe de desenvolvimento de software do IFRN. **HOLOS**, v. 4, p. 361-374, 2014.
- DRUMOND, T. D. R.; ITUASSU, C. T.; VASCONCELOS, F. C. W. Os sentidos do trabalho para engenheiros de diferentes gerações. **Diálogo**, Canoas, n. 32, ago., 2016.
- FALASTER, C.; FERREIRA, M.P.; REIS, C. Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 3, p. 7-31, 2015.
- FURUCHO, N. Y.; OSWALDO, Y. C.; GRAZIANO, G. O.; ELIAS SPERS, V. R. Valores e características geracionais: um estudo em uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, v. 14, n. 4, p. 492-501, 2015.
- JACQUES, T. C.; et al. Geração Z: peculiaridades geracionais na cidade de Itabira-MG. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 67-85, 2015.
- KAMIA, M.; PORTO, J.B. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. **Psicol. cienc. prof.**, v. 31, n. 3, p. 456-467, 2011.

KANTROWITZ, T. M.; GRELE, D. M.; BEATY, J. C.; WOLF, M. B. Time is money: Polychronicity as a predictor of performance across job levels. **Human Performance**, v. 25, n. 2, p. 114-137, 2012.

KING, S. P.; BRYANT, F.B. The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self report instrument measuring ageism in the workplace. **Journal of Organizational Behavior**, v. 38, n. 1, p. 124-151, 2017.

KIRCHBERG, D.M.; ROE, R.A.; VAN EERDE, W. Polychronicity and multitasking: a diary study at work. **Human Performance**, v. 28, n. 2, p. 112-136, 2015.

LARANGEIRA, Á.N.; CARDOSO, M.; KUMM, A.A. Interações temporais na era da convergência: perspectivas das Gerações Y e Z nas redes sociais digitais. **Educação, Cultura e Comunicação**, v. 7, n. 14, p.139-154, 2016.

LEMOS, A. H. C.; GOTTLIEB, L.S.N.; COSTA, A.S.M. Pressure, Performance and Prestige: Dilemmas for Contemporary Professionals. **Organizações & Sociedade**, v. 23, n. 79, p. 539-552, 2016.

LIMA, T. H.; ROSANE MARTINS, M.; ANGELI DOS SANTOS, A. A.; FARIAS OLIVEIRA NUNES, M. Autoeficácia para atividades ocupacionais: Uma Comparação entre as gerações X e Y. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 2, p. 201-210, 2016.

LUB, X.; NIJE BIJVANK, M.; MATTHIJS BAL, P.; BLOMME, R.; SCHALK, R. Different or alike? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 24, n. 4, p. 553-573, 2012.

MAIOLI, E. New Generations and Employment—An Exploratory Study about Tensions Between the Psycho-social Characteristics of the Generation Z and Expectations and Actions of Organizational Structures Related with Employment (CABA, 2016). **Journal of Business**, v. 2, n. 1, p. 01-12, 2016.

MESMER-MAGNUS, J.; VISWESVARAN, C.; BRUK-LEE, V.; SANDERSO, K.; SINHA, N. Personality correlates of preference for multitasking in the workplace. **Journal of Organizational Psychology**, v. 14, n. 1, p. 67-76, 2014.

MOHAMMED, S.; NADKARNI, S. Are we all on the same temporal page? The moderating effects of temporal team cognition on the polychronicity diversity–team performance relationship. **Journal of Applied Psychology**, v. 99, n. 3, p. 404-22, 2014.

NASCIMENTO, N. M.; DOS SANTOS, J. C.; VALENTIM, M. L. P.; MORO-CABERO, M. M. O estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 6, n. esp., p. 16-28, 2016.

OLIVEIRA, C. T. D.; CARLOTTO, R. C.; TEIXEIRA, M. A. P.; DIAS, A. C. G. Oficinas

de gestão do tempo com estudantes universitários. **Psicologia: ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 224-233, 2016.

ONYISHI, I. E.; OGBODO, E. The contributions of self-efficacy and perceived organisational support when taking charge at work. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 38, n. 1, p. 1-11, 2012.

MARTINS DE PAIVA, K. C.; SANTANA DUTRA, M. R.; DE OLIVEIRA SANTOS, A.; REZENDE FREITAS BARROS, V. Proposição de escala de percepção temporal. **Tourism & Management Studies**, v. 2, n. 2, p. 523-535, 2013.

PAIVA, K. C.; TORRES, A. D.; DUTRA, M. R. S.; DA LUZ, T. R. Uma Análise da Percepção do Tempo: um estudo de caso com vigilantes. **TPA-Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 1, p. 1-21, 2014.

PAIVA, K.C.M.; GONÇALVES, M.S.M. Tempo e gerência: um estudo com gestores de um shopping center de Belo Horizonte (MG). **Gestão & Planejamento-G&P**, Salvador, v. 15, n. 1, p. 3-20, 2014.

PALMER, D. K. Taking Time Seriously as a Component of Employee Resilience. **Industrial and Organizational Psychology**, v. 9, n. 2, p. 517-522, 2016.

PENG, Y.; MAO, C. The impact of person–job fit on job satisfaction: the mediator role of Self-efficacy. **Social Indicators Research**, v. 121, n. 3, p. 805-813, 2015.

PRISCO, A.P.K.; MARTINS, C.R.; NUNES, M.F.O. Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira no Brasil: Uma revisão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 14, n. 1, p. 111-118, 2013.

ROMAN, D. J.; PIANA, J.; STIVAL PEREIRA E LEAL LOZANO, M. A.; DE MELLO, N. R.; ERDMANN, R. H. Fatores de competitividade organizacional. **BBR-Brazilian Business Review**, v. 9, n. 1, p. 27-46, 2012.

SANTOS, I. C.; CIPULLA, J. D.; CESTARO, H. J.; AUGUSTO, R. B. D. B. Percepções sobre conflitos entre gerações no ambiente de trabalho: uma breve análise sobre os Baby Boomers e gerações subsequentes. **Revista Científica Hermes**, v. 11, n. 2, p. 26-46, 2014.

SBICIGO, J. B.; TEIXEIRA, M. A. P.; DIAS, A. C. G.; DELL'AGLIO, D. D. Propriedades psicométricas da escala de autoeficácia geral percebida (EAGP). **Psico - PUCRS**, v. 43, n. 2, pp. 139-146, 2012.

SEVERO, E. A.; CEOLIN, C. C.; DE GUIMARÃES, J. C. F.; DE SOUZA, I. R. A.; DECESARO, L. O significado do trabalho para as gerações X e Y no Sul do Brasil. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 12, n. 2, p. 04-18, 2017.

SGANDERLA, E. F.; BOHNENBERGER, M. C.; BESSI, V. G.; SCHMIDT, S. Geração Y: expectativas de estilo de liderança e satisfação no ambiente de trabalho. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 4, n. 1, p. 19-35, 2016.

- SRNA, S.; SCHRIFT, R.; ZAUBERMAN, G. Multitasking: Perception and Performance. **ACR North American Advances**, v. 44, n. 1, p. 630-631, 2016.
- TEIXEIRA, A. P. P.; PETUCO, C. F.; GAMARRA, L. T.; KUHLER, C.; TEIXEIRA, R.; KLEIN, A. Z. O sentido do trabalho: uma análise à luz das Gerações X e Y. *Diálogo*, v. 25, n. 2, p. 25-37, 2014.
- DE OLIVEIRA MARQUES, A. L.; SILVA, M. J.; SILVA, I.; CAETANO, A. Fatores que afetam a transferência da aprendizagem para o local de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 55, n. 2, p. 188-201, 2015.
- VELOSO, E.F.R.; DUTRA, J.S.; NAKATA, L.E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.
- VITÓRIA, A.; REGO, A.; BOAS, M.V. Atitudes perante os trabalhadores mais velhos: Perspectiva dos estudantes universitários. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, pp. 1-11, 2016.

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Este questionário visa identificar o comportamento de trabalhadores no ambiente das empresas e organizações.

Não é necessário se identificar e as respostas serão armazenadas de forma CONFIDENCIAL e ANÔNIMA.

Algumas respostas estão vinculadas a uma escala que varia de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

*Obrigatório

1. Atualmente você trabalha em alguma empresa ou organização? * (Sim/Não)
2. Que tipo de empresa ou organização você trabalha? *(Pública/Privada/Pública e Privada)
3. Você ocupa cargo de chefia? *(Sim/Não)
4. Você costuma trabalhar além do horário de trabalho? *(Sim/Não)
5. Qual a sua carga horária semanal? *
(Até 20 horas/Até 40 horas/Até 44 horas/Acima de 44 horas)
6. Prefiro fazer várias coisas ao mesmo tempo. * (1/2/3/4/5)
7. Considero-me uma pessoa pontual. * (1/2/3/4/5)
8. Prefiro recordar meu passado do que imaginar meu futuro. * (1/2/3/4/5)
9. Prefiro realizar minhas tarefas rapidamente. * (1/2/3/4/5)
10. Prefiro trabalhar em concordância e alinhado com meus colegas. * (1/2/3/4/5)
11. Percebo uma cadeia de cobrança na hierarquia da organização. * (1/2/3/4/5)
12. Tenho dificuldade em fazer várias coisas ao mesmo tempo. * (1/2/3/4/5)
13. Utilizo tudo o que já aprendi para tomar minhas decisões. * (1/2/3/4/5)
14. Prefiro fazer as coisas com calma. * (1/2/3/4/5)

15. Gasto menos tempo que o restante do pessoal para resolver os problemas que surgem. * (1/2/3/4/5)
16. Arrisco hoje para ganhar amanhã. * (1/2/3/4/5)
17. Prefiro cumprir minhas metas antes do prazo. * (1/2/3/4/5)
18. Não me considero uma pessoa proativa. * (1/2/3/4/5)
19. Cumpro os prazos exigidos na organização. * (1/2/3/4/5)
20. Prefiro trabalhar em concordância e alinhado com meus superiores. * (1/2/3/4/5)
21. Realizo atividades diferentes em um mesmo período de tempo. * (1/2/3/4/5)
22. Realizo minhas atividades de modo acelerado. * (1/2/3/4/5)
23. Chego atrasado no trabalho. * (1/2/3/4/5)
24. Não percebo o alinhamento do meu trabalho aos demais realizados na organização. * (1/2/3/4/5)
25. Costumo atrasar para reuniões com a chefia. * (1/2/3/4/5)
26. Só começo a fazer uma coisa, quando termino a outra. * (1/2/3/4/5)
27. Gosto de recordar eventos passados da minha vida. * (1/2/3/4/5)
28. Utilizo minhas pausas de trabalho conforme as regras da instituição, ou seja, dentro do tempo estabelecido para cada uma delas. * (1/2/3/4/5)
29. Resolvo meus problemas de trabalho rapidamente, de modo que não se acumulem. * (1/2/3/4/5)
30. Tenho “jogo de cintura” para lidar com situações diferentes ao mesmo tempo. * (1/2/3/4/5)
31. Esforço-me para cumprir minhas metas antes do prazo determinado pela chefia. * (1/2/3/4/5)
32. Prefiro pensar no futuro do que no passado. * (1/2/3/4/5)
33. Quando uso um computador, tenho facilidade em trabalhar com várias “janelas” abertas. * (1/2/3/4/5)
34. Esforço-me para manter meu ritmo de trabalho junto com os demais colegas. * (1/2/3/4/5)

35. Cumpro as prioridades estabelecidas no desenvolvimento de minhas atividades (datas-limite, prazos, horários, metas etc.). * (1/2/3/4/5)
36. Meu trabalho é conduzido por superiores que, por sua vez, estão alinhados às metas organizacionais. * (1/2/3/4/5)
37. Resolvo os problemas à medida que eles surgem. * (1/2/3/4/5)
38. Tento ser rápido na execução do meu trabalho para evitar cobranças. * (1/2/3/4/5)
39. Meus colegas e amigos não me acham uma pessoa pontual. * (1/2/3/4/5)
40. Tenho sonhos profissionais que orientam minhas ações atuais. * (1/2/3/4/5)
41. Prefiro fazer uma atividade de cada vez. * (1/2/3/4/5)
42. Não tenho pressa ao realizar as diversas atividades envolvidas no meu trabalho. * (1/2/3/4/5)
43. Estabeleço prioridades no desenvolvimento de minhas atividades. * (1/2/3/4/5)
44. Prefiro não correr riscos. * (1/2/3/4/5)
45. Prefiro trabalhar em um ambiente dinâmico. * (1/2/3/4/5)
46. Chego com certa antecedência para reuniões com a chefia. * (1/2/3/4/5)
47. Tenho dificuldade em trabalhar com várias “janelas” abertas quando estou trabalhando com computador. * (1/2/3/4/5)
48. Comparando com outros colegas de trabalho, costumo ficar para trás em determinadas atividades. * (1/2/3/4/5)
49. Prefiro trabalhar com rotinas. * (1/2/3/4/5)
50. Tenho que cumprir meu horário de trabalho junto com os demais colegas. * (1/2/3/4/5)
51. Cumpro minha agenda diária. * (1/2/3/4/5)
52. Tenho experiências profissionais que orientam minhas ações atuais. * (1/2/3/4/5)
53. Para resolver uma demanda, gasto mais tempo que o restante do pessoal. * (1/2/3/4/5)
54. Eu poderei alcançar a maioria dos objetivos profissionais que eu estabeleci para mim. * (1/2/3/4/5)

55. Ao enfrentar tarefas difíceis no trabalho, estou certo de que as cumprirei.*
(1/2/3/4/5)
56. Em geral, no meu trabalho, acho que posso obter resultados importantes para mim.* (1/2/3/4/5)
57. Eu acredito que posso ter sucesso no máximo de qualquer esforço para o qual eu configurei minha mente.* (1/2/3/4/5)
58. Poderei superar com sucesso muitos desafios profissionais.* (1/2/3/4/5)
59. Estou confiante de que posso executar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.*
(1/2/3/4/5)
60. Comparado com outras pessoas, posso fazer a maioria das tarefas muito bem.*
(1/2/3/4/5)
61. Mesmo quando as coisas são difíceis, posso executar muito bem as minhas tarefas.* (1/2/3/4/5)
62. Sexo * (Masculino/Feminino)
63. Ano de nascimento? * (entre 1946 e 1964/entre 1965 e 1977/entre 1978 e 1994/entre 1995 e 2010/outro.)
64. Qual a sua escolaridade? * (Ensino médio incompleto/Ensino médio completo/Ensino superior completo/Pós-graduação (Especialista) /Pós-graduação (Mestrado) /Pós-graduação (Doutorado) /Pós-graduação (pós-doutorado) /outra)
65. Qual a sua renda mensal? * (Até R\$2.000,00 /Entre R\$2.000,01 e 4.000,00/ Entre R\$4.000,01 e R\$ 6.000,00/ Entre R\$6.000,01 a 8.000,00 /Entre 8.000,01 e 10.000,00/ Acima de R\$10.000,00)