

Felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais: uma revisão integrativa da literatura

Happiness at work and different generational perspectives: an integrative literature review

Lílian Paula Damo*
Narbal Silva**

Resumo

Os estudos sobre a felicidade no trabalho têm sido considerados emergentes no campo da gestão de pessoas, configurando-se como relevantes e com amplo espaço nas pesquisas acadêmicas. Existem lacunas na literatura sobre o que constitui a felicidade no trabalho e como isso pode variar entre indivíduos e contextos organizacionais. Sendo assim, com o objetivo de mapear as produções científicas nacionais e internacionais que contemplam os temas felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais, realizou-se uma pesquisa do tipo revisão integrativa da literatura, por meio das bases de dados eletrônicas Scopus, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Ao total, 21 artigos foram analisados. Os resultados indicaram que os *Baby Boomers* apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho em relação a Geração X e Geração Y, e a Geração Y prioriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, buscando assim, ambientes de trabalho mais flexíveis. Além disso, o escopo científico sobre o tema é novo e está em desenvolvimento no contexto acadêmico. Tal escassez indica que em termos de maturidade, a interface entre felicidade no trabalho e diferentes gerações ainda está em sua infância. Logo, a fomentação de mais pesquisas sobre o tema possibilitará aos gestores compreenderem melhor os trabalhadores e como os mesmos percebem a felicidade no trabalho. Essa compreensão poderá fornecer importantes subsídios para a construção de políticas, programas e práticas organizacionais que visam promover a felicidade laboral de equipes multigeracionais.

Palavras-chave: Felicidade no Trabalho. Baby Boomers. Geração X. Geração Y.

* Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e pesquisadora no laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), do Departamento de Psicologia da UFSC, Brasil; E-mail: liliandamo@hotmail.com

** Pós-Doutor em Psicologia Positiva nas Organizações, no Trabalho e em Outros Espaços de Vida pelo Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e coordenador do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT), do Departamento de Psicologia da UFSC, Brasil; E-mail: narbal.silva@globo.com

Abstract

Research on happiness at work has been considered emerging in the field of people management, becoming relevant and with large space in academic research. There are gaps in the literature on what compose happiness at work and how it can vary between individuals and organizational contexts. Therefore, the present study aimed to map national and international scientific productions that contemplate the happiness at work and different generational perspectives. An integrative literature review was carried out through the electronic databases Scopus, Virtual Library in (BVS), and Scientific Electronic Library Online (SciELO). In total, 21 articles were analyzed. The results indicated that Baby Boomers have higher levels of job satisfaction compared to Generation X and Generation Y, and Generation Y prioritizes the balance between personal and professional life, thus seeking more flexible work environments. Furthermore, the scientific scope of the topic is new and is under development in the academic context. This scarcity suggests that in terms of maturity, the interface between happiness at work and different generations is still in its infancy. So, fostering more research on the topic will enable managers to better understand workers and how they perceive happiness at work. This understanding may provide important subsidies for the construction of organizational policies, programs and practices that promote the happiness of multigenerational teams.

Keywords: Happiness at Work. Baby Boomers. Generation X. Generation Y.

Introdução

A felicidade tem sido estudada em diversos campos de pesquisa, como a economia, psicologia, filosofia e sociologia (AYDIN, 2012). Mais recentemente, na literatura científica se encontra demonstrações de maior interesse pelo tema no contexto das organizações e do trabalho. Isso deve-se ao fato de que colaboradores felizes são mais produtivos em relação aos seus colegas (BELLET; DE NEVE; WARD, 2019; DIMARIA; PERONI; SARRACINO, 2020) têm mais comprometimento e satisfação com seus empregos (TANWAR, 2018; MARESCAUX; DE WINNE; FORRIER, 2018), maior potencial de sucesso (WALSH; BOEHM; LYUBOMIRSKY, 2018) e menor intenção de sair da organização (AL-ALI; AMEEN; ISAAC; KHALIFA; SHIBAMI, 2019). E de que também, nas organizações saudáveis, os gestores e os outros trabalhadores enfrentam o desafio de equilibrar, qualidade de vida, bem-estar e felicidade, com produtividade, qualidade e rentabilidade (CSIKSZENTMIHALYI, 2004).

Apesar de estar em maior evidência somente nos últimos anos, a felicidade é uma questão amplamente discutida desde a época dos filósofos gregos (PEREIRA; ARAÚJO, 2018). Contudo, sua conceituação não é tão simples, pois abrange um grande número de construtos que variam de humor e emoções transitórias a sentimentos preponderantemente perenes e duradouros (FARSEN; BOEHS; RIBEIRO; DE PAULA BIAVATI; SILVA, 2018; RIBEIRO; SILVA, 2018). Tradicionalmente, os estudos sobre a felicidade têm sido conceituados por duas perspectivas distintas, baseadas em diferentes bases filosóficas: a visão hedônica do prazer com a experiência do afeto positivo e a visão eudaimônica de felicidade revestida de crescimento pessoal e senso de propósito (DOLAN, 2015; RIBEIRO; SILVA, 2018; FARSEN et al., 2018; RIBEIRO; SILVA, 2020). A felicidade, portanto, pode ser caracterizada por experiências de ordem cognitiva e afetiva, recorrentes e imediatas de prazer, mas também de propósitos significativos (DOLAN, 2015; RIBEIRO; SILVA, 2020; BUDDE; SILVA, 2020).

Nessa direção, as contribuições de Wesarat, Sharif e Majid (2014) ampliaram a compreensão do tema ao propor que entender a felicidade no ambiente laboral envolve várias instâncias, como por exemplo, as diferentes perspectivas culturais. Diferentes grupos percebem de diversas formas certos aspectos da vida organizacional e possuem particularidades no que diz respeito ao conjunto de suas crenças, valores e prioridades que são consequências diretas da época em que foram criados (GRUBB, 2018; BURTON; MAYHALL; CROSS; PATTERSON, 2019). Para Mannheim (1993) o que constitui uma geração não é somente uma data de nascimento comum, mas a parte do processo histórico que as pessoas da mesma idade e classe social compartilham. Desse modo, o que caracteriza uma determinada geração é a potencialidade de vivenciar os mesmos acontecimentos e experiências semelhantes, mas, acima de tudo, de processar esses acontecimentos ou experiências de forma semelhante (CORDEIRO; FREITAG; FISCHER; ALBUQUERQUE, 2013).

Compreender melhor as especificidades de cada geração justifica-se, pois: (1) as gerações diferem em termos de valores, motivações, atitudes e expectativas de carreira (GRUBB, 2018; BURTON et al., 2019); (2) em decorrência dessas diferenças, o conflito geracional pode surgir e interferir no desempenho individual, da equipe e organizacional (GRUBB, 2018); (3) a escassez de talentos exige que as organizações tenham estratégias para atrair jovens trabalhadores e reter trabalhadores mais velhos ao mesmo tempo (CVENKEL, 2020); (4) e diferentes gerações demandam diferentes estilos de gestão e liderança (AHN; ETTNER, 2014).

Apesar das divergências na definição dos limites de idades, em grande parte da literatura são apontadas três classificações de gerações de profissionais que compõem o atual mercado de trabalho²: Geração *Baby Boomers* (nascidos entre 1946 e 1964) (HOLUMYONG; PUNPUING, 2015; GORDON, 2017; ANDRADE; WESTOVER, 2018), Geração X (nascidos entre 1965 e 1980) (GORDON, 2017; SATUF; MONTEIRO; PEREIRA; ESGALHADO; AFONSO; LOUREIRO, 2018; MARTINEZ-BUELVAS; JARAMILLO-NARANJO, 2019; ROSE; SHAZALI; ADAM; NEE; LATIF, 2019) e a Geração Y (nascidos entre 1981 e 2000) (SABER, 2013; COBURN; HALL, 2014; KONG; WANG; FU, 2015; GORDON, 2017; MUSKAT; REITSAMER, 2019).

Os *Baby Boomers* (nascidos entre 1946 e 1964) tendem a valorizar a segurança, estabilidade e status no trabalho (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016; LIRIO; GALLON; COSTA, 2020). Demonstram lealdade à organização, vivem para trabalhar e são mais cooperativos e participativos no ambiente laboral (GRUBB, 2018; CVENKEL, 2020). A Geração X (nascidos entre 1965 e 1980) tende a ser caracterizada por indivíduos menos leais em relação à organização na qual trabalham, costumam defender um ambiente de trabalho mais informal e uma hierarquia menos rigorosa (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016). Valorizam trabalhar para si próprios e os seus valores podem ser considerados mais relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, horários flexíveis e independência (VELOSO; SILVA; DUTRA, 2012; ROSE; SHAZALI; ADAM; NEE; LATIF, 2019).

Semelhantemente à Geração X, os indivíduos da Geração Y (nascidos entre 1981 e 2000), ou *Millennials*, valorizam mais a liberdade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional do que os *Baby Boomers* (CVENKEL, 2020). São caracterizados pela procura da flexibilidade

² Neste estudo, não nos aprofundamos na Geração Z (nascidos entre 2001 a 2010) (FANTINI; SOUZA, 2015), pois essa geração ainda está emergindo no âmbito organizacional.

e autonomia na realização de tarefas e possuem a vantagem de lidar habilmente com as novas tecnologias (VELOSO; SILVA; DUTRA, 2012). Desejam também o crescimento pessoal e profissional, não são muito leais às organizações e são mais propensos a construir carreiras paralelas (GRUBB, 2018; MARTINEZ-BUELVAS; JARAMILLO-NARANJO, 2019).

Nesse ínterim, Kowalski e Loretto (2017) e Campos e Fuentes-Rojas (2017) sugerem que existem lacunas a serem investigadas sobre o que constitui a felicidade e como isso pode variar entre indivíduos e em contextos organizacionais. Embora todas as gerações contribuam para um bom desempenho organizacional, os fatores relacionados à felicidade podem ser diferentes e são raramente estudados (HOLUMYONG; PUNPUING, 2015; CVENKEL, 2020; ELAYAN; SHAMOUT, 2020). A partir do exposto, surgiu a necessidade de verificar o estado da arte das pesquisas sobre o tema. Desse modo, foi mapeado o cenário da produção científica dos estudos que relacionam a felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais, totalizando 21 artigos investigados. Espera-se que os resultados provenientes desta revisão instiguem a produção de outros estudos, favorecendo aproximações de pesquisadores e profissionais de diversas áreas de conhecimento. No artigo, optou-se pela elaboração da seguinte estrutura: mapeamento do período de publicação, procedimentos metodológicos, área de conhecimento, público pesquisado, além da apresentação dos construtos identificados e principais contribuições à temática.

Procedimentos metodológicos

A revisão integrativa tem como objetivo estabelecer uma análise e síntese de estudos científicos construídos em pesquisas anteriores sobre um tema, possibilitando assim, a geração de novos conhecimentos (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011). Para responder ao objetivo da pesquisa que visa mapear as produções científicas nacionais e internacionais que contemplam os temas felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais, adotou-se as orientações propostas por Souza, Silva e Carvalho (2010), a saber: elaboração da pergunta norteadora, busca na literatura, coleta de dados, análise dos estudos incluídos e discussão dos resultados.

A busca na literatura científica foi realizada nas bases de dados Scopus, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Scientific Electronic Library Online (SciELO), no período de março a abril de 2020. A Scopus foi escolhida tendo em vista sua abrangência e extensa base de dados multidisciplinar, considerada a maior pela Elsevier, com mais de 60 milhões de registros para periódicos e 130 mil livros. Já a SciELO foi selecionada por ser uma biblioteca eletrônica que abrange uma grande coleção de periódicos científicos brasileiros e em complemento, também se optou pela BVS, por integrar a maior Biblioteca Virtual em Saúde para América Latina e Caribe. Com o intuito de maximizar os resultados obtidos, foi utilizado o buscador *Google Scholar* como recurso para localizar pesquisas que não estavam indexadas nas bases acima elencadas. Visto que nesse site a realização das buscas permite o rastreamento somente no título dos artigos ou nos textos completos dos mesmos, limitou-se a busca para o campo título.

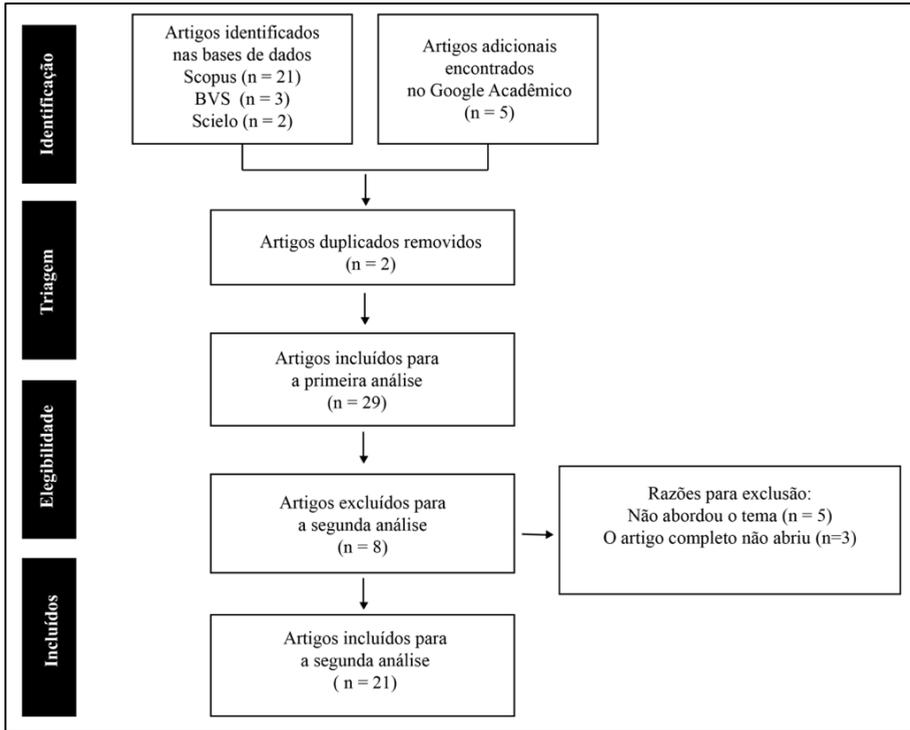
Inicialmente, os descritores utilizados para este estudo foram: "*happiness*" and "*work**" or "*job*" and "*generation**" or "*cohort*" or "*baby boomer*" or "*millennial*" or "*intergenerational*" or "*multigenerational*". Entretanto, o número de artigos que relacionavam ao termo "Felicidade no Trabalho" e "Gerações" foi insuficiente para realizar uma revisão de

literatura. Tal fato corrobora o argumento de Farsen et al. (2018, p. 36) ao afirmarem que “o construto felicidade no trabalho é um tema relativamente novo no meio científico, o que exige a realização de mais estudos e pesquisas que possam contribuir à melhor compreensão deste fenômeno”. Como estratégia para ampliação dos resultados, optou-se por inserir construtos correlatos, como: bem-estar, qualidade de vida e satisfação no trabalho (CAMPOS; FUENTES-ROJAS, 2017; RIBEIRO; SILVA; 2018; FARSEN et al., 2018). Desse modo, os descritores utilizados para busca nos campos título, resumo e palavras-chave foram: "happiness" or "wellbeing" or "quality of life" or "satisfaction" and "work*" or "job" and "generation*" or "cohort" or "baby boomer" or "millennial" or "intergenerational" or “multigerational” e suas respectivas traduções para o português.

Preliminarmente foi feita a leitura dos títulos e dos resumos localizados nas bases de dados mencionadas. Para os critérios de inclusão, os estudos deveriam estar publicados na íntegra e disponíveis nos idiomas português ou inglês. Dada as limitações quantitativas de produções sobre o tema até o momento, não foram impostas restrições quanto ao ano de publicação, o que resultou em artigos publicados entre 2006 a 2020. Como procedimentos para exclusão foram adotados os seguintes critérios: (1) monografias, dissertações, teses, livros, capítulos de livros e anais de congressos; (2) artigos duplicados; e (3) não estar diretamente relacionado aos descritores utilizados, como, por exemplo, os estudos que abordassem as gerações dentro de um contexto de genealogia.

Após a aplicação destes critérios, chegou-se a 31 artigos. Dois artigos eram duplicados e oito artigos não atenderam os critérios de inclusão. Ao total foram 21 artigos para a leitura e análise final, sendo 4 artigos nacionais e 17 artigos internacionais (Figura 1). As informações dos 21 estudos incluídos nesta revisão foram inseridas e posteriormente extraídas de uma planilha do *Microsoft Excel*, as quais foram agrupadas nas categorias: autor, título, ano da publicação, periódico, método, objetivo, tema, gerações, setor e achados.

Figura 1 - Fluxograma da seleção dos artigos



Fonte: adaptado de Moher, Liberati, Tetzlaff e Altman (2009).

Resultados

Caracterização dos estudos

Na análise dos artigos selecionados, identificou-se que o número de publicações ao longo do tempo foi inconstante. Em 2006, por exemplo, foi identificado o primeiro artigo, e somente sete anos depois foi identificada a segunda publicação. Entre 2013 a 2017 foram mapeadas sete publicações e o período com o maior número de publicações foi entre 2018 e 2020, com treze artigos. Isso indica que o escopo científico sobre o tema é novo e está em desenvolvimento no contexto acadêmico. Na classificação em relação ao método, verifica-se a prevalência de estudos quantitativos (n=17) por meio de instrumentos como questionários e escalas, análises de correlação, regressão e modelos de equações estruturais. Os demais estudos utilizaram o método qualitativo (n=1), misto (qualitativo e quantitativo) (n=1), revisão de literatura (n=1) e estudo bibliográfico (n=1). As pesquisas integrantes desta revisão variaram no número de pesquisados (entre 15 a 3153 indivíduos).

Em relação aos periódicos observou-se que os artigos foram publicados em revistas das áreas de administração (n=6), multidisciplinar (n=5), recursos humanos (n=3), saúde (n=3),

psicologia (n=2), turismo e hospitalidade (n=1) e ciência e tecnologia (n=1). No que diz respeito ao contexto das pesquisas, foi identificado que a maioria dos estudos ocorreu em áreas não especificadas (n=9), como por exemplo, estudos realizados a partir de dados secundários³ (n=4) e setores não mencionados no escopo do método (n=5). Em seguida, destacou-se os setores hospitalar (n=5), hospitalidade (n=3), logística (n=1), universidade (n=1), startup (n=1) e estudo teórico (n=1). Dentre as publicações encontradas, o Estados Unidos foi o país de onde originou-se o maior número de publicações (n=6), seguido do Brasil (n=4), sendo o primeiro artigo brasileiro publicado em 2016. Os demais países de origem das publicações relacionadas ao tema de pesquisa foram: China (n=2), Colômbia (n=2), Espanha (n=1), Indonésia (n=1), Malásia (n=1), Turquia (n=1), Tailândia (n=1) e simultaneamente em diversos países, sendo estes não explicitados no artigo (n=2).

Observou-se, a partir da análise realizada, que a maioria das pesquisas (n=12) buscou identificar diferenças entre as gerações em relação as diversas variáveis estudadas. Dentre elas, as principais foram: satisfação no trabalho^{1,2,3,7,8}, satisfação no trabalho e carreira⁵; satisfação no trabalho e felicidade⁶; satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo⁹; satisfação no trabalho e engajamento¹⁶, bem-estar no trabalho¹⁷, bem-estar, liderança e práticas de RH¹⁴, qualidade de vida no trabalho²⁰ e qualidade de vida no trabalho e satisfação no trabalho²¹. Os objetivos completos e as principais descobertas das pesquisas são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Panorama geral dos estudos avaliados

Sequência	Artigo	Objetivos	Gerações	País	Diferenças	Resultados
1	Nurse Work Satisfaction and Generational Differences (APOSTOLIDIS; POLIFRONI, 2006)	Examinar as diferenças sobre satisfação no trabalho entre as gerações <i>Baby Boomers</i> e X.	<i>Baby Boomers</i> (1941-1964) Geração X (1960 - 1981)	Estados Unidos	Sim	Os <i>Baby Boomers</i> preferem autonomia ao status profissional. Por outro lado, a Geração X precisa de um ambiente que promove o crescimento profissional e a comunicação e interação com colegas.
2	Generational Differences of the Frontline Nursing Workforce in Relation to Job Satisfaction What Does the Literature Reveal? (SABER, 2013)	Verificar na literatura as diferenças nas variáveis vinculadas à satisfação no trabalho que existem entre as coortes geracionais de enfermeiros.	<i>Baby Boomers</i> (1944- 1960) Geração X (1961- 1980) Geração Y (1981-2000)	Estados Unidos	Sim	Os <i>Baby Boomers</i> experimentam mais satisfação no trabalho do que a Geração X e Y. Dadas as conclusões de que a Geração X é independente, trabalhadores auto-dirigidos e orientados para resultados os mesmos exigem um equilíbrio entre vida profissional e familiar, enquanto os <i>Baby Boomers</i> são trabalhadores leais e orientados ao

³ Pesquisa Nacional de Qualidade de Vida e Felicidade dos trabalhadores da Tailândia⁶; Pesquisa sobre a transição dos jovens trabalhadores do Instituto Valenciano de Investigação Económica¹⁸; Pesquisa Orientações de Trabalho ISSP¹⁷; Pesquisa US Office of Personnel Management¹⁰.

						processo de sacrificar-se pelo bem do local de trabalho. A Geração X entende que deve trabalhar porque eles querem trabalhar, não porque eles são leais à empresa. Assim como para a Geração X, a Geração Y deseja ter um ambiente de trabalho positivo e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um preditor de satisfação no trabalho.
3	We Have Much in Common: The Similar Inter-generational Work Preferences and Career Satisfaction Among Practicing Radiologists (MORIARITY; BROWN; SCHULTZ, 2014)	Avaliar as diferenças geracionais na satisfação no trabalho e nas características desejadas do local de trabalho entre radiologistas.	<i>Baby Boomer</i> (1946-1963) <i>Generation X</i> (1964-1980)	Estados Unidos	Não	As duas gerações dominantes de radiologistas (<i>Baby Boomers</i> e Geração X) têm taxas de satisfação no local de trabalho semelhantes e também características desejadas no local de trabalho.
4	Generational differences in nurses' characteristics, job satisfaction, quality of work life, and psychological Empowerment (COBURN; HALL, 2014)	Identificar as diferenças nas características e nas variáveis de qualidade de vida no trabalho, satisfação no trabalho e empoderamento psicológico entre as diferentes gerações.	<i>Baby Boomers</i> (1944- 1960) Geração X (1961- 1980) Geração Y (1981-2000)	Estados Unidos	Sim	Os <i>Baby Boomers</i> têm níveis mais altos de empoderamento psicológico e satisfação no trabalho em comparação com Geração X e Y.
5	Meeting career expectation: Can it enhance job satisfaction of generation Y? (KONG; WANG; FU, 2015)	Explorar a influência das expectativas de carreira na satisfação no trabalho da Geração Y.	Geração Y (1981- 2000)	China	Não	A expectativa de carreira estava positivamente relacionada à satisfação no trabalho, além de mediar a relação entre gerenciamento de carreira organizacional e satisfação no trabalho.
6	Workers' Happiness: An Analysis of the Value of Family and Work among Generational Cohorts (HOLUMYONG; PUNPUING, 2015)	Investigar as influências da satisfação no trabalho e família na felicidade dos trabalhadores industriais e observar o papel das coortes geracionais.	<i>Baby Boomers</i> (1946 - 1964) Geração X (1965 - 1976) Geração Y (1977 - 1987)	Taiilândia	Sim	A Geração Y valoriza mais a vida familiar do que os <i>Baby Boomers</i> e Geração X. Sugere-se que os trabalhadores mais jovens procuram ambientes de trabalho flexíveis que lhes permitam gastar tempo e energia com

						a família. Por outro lado, os trabalhadores da Geração X valorizam mais o trabalho do que as outras gerações e a importância da realização de carreira é maior entre esse grupo de trabalhadores.
7	Analisando os aspectos que impactam a satisfação no trabalho de profissionais da Geração Y na região sul do Brasil (BRITO; OBREGON; LOPES, 2016)	Analisar os aspectos organizacionais que impactam a satisfação de profissionais da Geração Y.	Geração Y (1980-1994)	Brasil	Não	Os entrevistados estão satisfeitos com o ambiente organizacional, o relacionamento interpessoal e a natureza do trabalho. Entretanto, remuneração, oportunidades nos processos de promoção e no envolvimento nas ações de tomada de decisão ainda são aspectos considerados insatisfatórios.
8	Exploring generational cohort work satisfaction in hospital nurses (GORDON, 2017)	Capturar as percepções dos enfermeiros hospitalares de diferentes coortes geracionais em relação a satisfação no trabalho.	<i>Baby Boomers</i> (1946- 1964) Generation X (1965- 1980) Geração Y (1981-2000)	Estados Unidos	Sim	A análise dos dados confirmou a importância dos sete fatores de satisfação no trabalho. Semelhanças e diferenças entre as coortes geracionais foram relacionadas a uma combinação de estágios da vida e atributos geracionais.
9	A Influência da Satisfação Laboral no Bem-estar Subjetivo: Uma Perspectiva Geracional (SATUF; MONTEIRO; PEREIRA; ESGALHADO; AFONSO; LOUREIRO, 2018)	Identificar as diferenças e semelhanças nas dimensões da satisfação laboral que influenciam o bem-estar subjetivo entre as gerações.	<i>Baby Boomers</i> (1945 - 1964) Geração X (1965 - 1980) Geração Y (1981 - 2000)	Brasil e Portugal	Sim	Entre os <i>Baby Boomers</i> a ST obteve maior impacto na predição do BES. Essa Geração demonstrou também maior satisfação laboral e índices mais favoráveis dos afetos positivos e negativos. Entre os representantes da Geração Y, o afeto positivo foi influenciado pela natureza do trabalho e pela satisfação com os colegas. Já a Geração X teve o afeto positivo influenciado pela natureza do trabalho e satisfação com a chefia.

10	Generational differences in workplace attitudes and job satisfaction: Lack of sizable differences across cohorts (CUCINA; BYLE; MARTIN; PEYTON; GAST, 2018)	Examinar a presença de diferenças geracionais nas atitudes do local de trabalho (por exemplo, satisfação no trabalho, envolvimento dos funcionários).	<i>Baby Boomers</i> (1945-1962) Geração X (1963-1978) Geração Y (a partir de 1979)	Estados Unidos	Não	Os dois estudos demonstraram diferenças geracionais estatisticamente significativas, mas praticamente pequenas em atitudes relacionadas ao trabalho. Apenas 2% da variação nas atitudes no local de trabalho se deve a diferenças entre as gerações. Os autores sugerem que é possível que diferenças geracionais realmente existem, mas não se manifestam como diferenças nas atitudes (como por exemplo: desempenho no trabalho).
11	The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies (CAPNARY; RACHMAWATI; AGUNG, 2018)	Investigar a influência da flexibilidade do trabalho na lealdade e na satisfação dos funcionários millennials.	Geração Y (1980-2000)	Indonésia	Não	A flexibilidade no trabalho tem influência significativa e positiva na lealdade e satisfação dos funcionários, comprovando assim que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal exerce influência mediadora parcial na relação entre flexibilidade e satisfação no trabalho.
12	Generational differences in work quality characteristics and job satisfaction (ANDRADE; WESTOVER, 2018)	Determinar se a satisfação no trabalho aumenta com a idade e se isso é consistente entre países, bem como verificar se diferem em termos de satisfação no trabalho e se essa diferença é comparável entre países.	Geração Silenciosa (1918-1942) <i>Baby Boomers</i> (1946 - 1964) Geração X (1965 - 1976) Geração Y (1977 - 1995)	Dados longitudinais do Programa Internacional de Pesquisa Social (2015) de 37 países	Sim	A Geração silenciosa possui o mais alto nível geral de satisfação no trabalho, seguido dos <i>Baby boomers</i> . A Geração X e a Geração Y tem níveis muito semelhantes. Recompensas intrínsecas, extrínsecas e relações de trabalho representam 20 a 25% da variação na satisfação no trabalho com o equilíbrio entre a vida profissional.
13	Felicidade no trabalho na Geração dos Millennials, novos desafios para os administradores	Compreender as características da dos Millennials e quais são as suas expectativas e os fatores que	Geração Y (1982- 2001)	Brasil	Não	A felicidade laboral da Geração Y depende do meio ambiente no trabalho, eles preferem trabalhos significativos e

	(URCO; SAÁ; MURILLO; SALINAS, 2019)	favorecem a felicidade no trabalho.				desafiadores que possam permitir o desenvolvimento de novas experiências, promoções de emprego e melhores experiências profissionais.
14	Improving Millennial Employee Well-Being and Task Performance in the Hospitality Industry: The Interactive Effects of HRM and Responsible Leadership (HE; MORRISON; ZHANG, 2019)	Examinar os efeitos da interação do RH e da liderança responsável no bem-estar da geração Y.	Geração Y (1981 - 2000)	China	Não	A gestão de recursos humanos e a liderança responsável têm impactos positivos no bem-estar. Além disso, a liderança responsável fortalece o efeito positivo da gestão de recursos humanos no bem-estar dos funcionários e no desempenho das tarefas.
15	How to Manage Generations? An Approach based on the Quality of Work Life (MARTINEZ-BUELVAS; NARANJO-JARAMILLO, 2019)	Examinar se existem diferenças significativas na percepção da qualidade de vida no trabalho entre funcionários de três coortes geracionais e propor algumas estratégias da GRH para gerenciar essas diferenças.	Baby Boomers (1945 - 1964) Geração X (1965 - 1980) Geração Y (1981 - 2000)	Colômbia	Sim	Os resultados sugerem que, embora os <i>Baby Boomers</i> e Geração X vivam para trabalhar, a Geração Y trabalha para viver. Os <i>Baby Boomers</i> valorizam a segurança e viver para o trabalho. Já a Geração Y e a Geração X valorizam mais seu projeto pessoal e familiar. Oportunidades de promoção e carreira é mais significativo para a Geração Y do que para a Geração X, visto que estão sempre procurando novas oportunidades para aprender e explorar suas capacidades. Os <i>Baby Boomers</i> respeitam mais os níveis hierárquicos do que a Geração X e Y e a sua identidade é baseada no trabalho.
16	Employee involvement and job satisfaction: a tale of the millennial generation (GARCIA, GONZALES-MIRANDA; GALLO; ROMAN-	Estudar empiricamente o efeito do engajamento na satisfação no trabalho de trabalhadores da Geração Y na Colômbia.	Geração Y (1980 - 1999)	Colômbia	Não	Existe um vínculo positivo entre o envolvimento dos funcionários e a satisfação no trabalho. Além disso, há um impacto positivo mais alto na satisfação no trabalho quando a Geração Y participa de decisões sobre aspectos gerais da

	CALDERON, 2019)					empresa do que quando participam de decisões específicas.
17	Four Wellbeing Patterns and their Antecedents in Millennials at Work (ABDI; PEIRÓ; AYALA; ZAPPALÀ, 2018)	Identificar quatro padrões de bem-estar (ou seja, satisfeito-saudável, insatisfeito-não saudável, satisfeito-não saudável e insatisfeito-saudável) e alguns de seus antecedentes na Geração Millennial.	Geração Y (1980 - 2000)	Espanha	Não	Os resultados sugerem que níveis mais altos de importância no emprego e níveis mais baixos de ambiguidade de papéis diferenciam principalmente padrão saudável-satisfeito, enquanto a superqualificação e a sobrecarga de papéis diferenciam, respectivamente, padrões insatisfeito-saudável. Ao contrário das expectativas, o conflito de papéis também caracteriza o padrão satisfeito-não saudável.
18	The relationship of reward system, working environment and organization commitment to job satisfaction: Generational difference (ROSE; SHAZALI; ADAM; NEE; LATIF, 2019)	Investigar se existem diferenças entre a Geração X e a Geração Y em relação ao sistema de recompensa, ambiente de trabalho e comprometimento com a satisfação no trabalho.	Geração X (1965 - 1980) Geração Y (1981 - 1996)	Malásia	Sim	Existe uma relação significativa positiva entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. Dentre as duas gerações estudadas, a Geração Y denotou ter menos comprometimento.
19	Measuring Gen Y's Attitude toward Perceived Happiness at Workplace from Undergraduates Perspective in North Cyprus Universities (ELAYAN; SHAMOUT, 2020)	Medir a atitude da Geração Y em relação à percepção de Felicidade no Trabalho nas Universidades do Norte do Chipre.	Geração Y (1980-2000)	Turquia	Não	Os fatores do modelo PERMA para definir as atitudes da Geração Y em relação a felicidade no trabalho são sequencialmente: Envolvimento, Realização, Emoção positiva, Relações e Significado. Além disso, há inexistência de diferença estatística significativa entre os atributos como sexo, qualificações e nacionalidade.
20	Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações (LIRIO;	Analisar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho entre as	<i>Baby Boomers</i> (1945- 1962) Generation X (1963- 1982)	Brasil	Sim	Para a Geração Y destaca-se a relevância do trabalho na vida, sendo ela a dimensão com mais intensa relação com a

	GALLON; COSTA, 2020)	Gerações <i>Baby Boomers</i> , X e Y.	Geração Y (a partir de 1982)			QVT. Par a Geração X, a dimensão constitucionalismo é a que mais está relacionada com a QVT, o qual ressalta que um dos ideais da Geração X é a liberdade de expressão. Para os <i>Baby Boomers</i> , a dimensão com mais forte relação com a QVT foi a de reconhecimento justo e adequado.
21	Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction (MUSKAT; REITSAMER, 2019)	Examinar como a qualidade de vida no trabalho influencia a satisfação no trabalho e testar se o gênero e o tipo organizacional moderam esse relacionamento	Geração Y (1981-2000)	Diversos países da Europa	Não	A baixa segurança no trabalho não altera a satisfação no trabalho das mulheres e altos níveis de segurança no trabalho tem efeito negativo na satisfação no trabalho de homens. Receber apreciação no trabalho leva a um aumento da satisfação no trabalho tanto para homens e mulheres. No entanto, mesmo ao receber pouca apreciação no trabalho, as mulheres permanecem mais satisfeitas que os homens.

Fonte: elaborado pelos autores.

Das publicações analisadas foram observadas várias combinações de grupos geracionais. É possível constatar que embora a maioria das pesquisas tenham focado nas diferenças geracionais (n=12), 9 publicações incluíram apenas uma geração em sua análise. Dentre esses estudos focados em apenas uma geração, a Geração Y foi a que recebeu maior enfoque. Além disso, a Geração Y também é representada nas três principais combinações de subgrupos: *Baby Boomers* vs Geração X vs Geração Y (n=8), Geração Silenciosa⁴ vs *Baby Boomers* vs Geração X vs Geração Y (n=1) e Geração X vs Geração Y (n=1).

Na classificação dos anos de nascimento, a Geração Y obteve a maior concordância com 9 estudos que se referem a essa geração como os nascidos entre 1981 a 2000 e 4 estudos referem-se como os nascidos entre 1980 a 2000. Na Geração *Baby Boomers* predominou o ano de nascimento entre 1945 a 1964 (n=5) e na Geração X entre 1964 a 1980 (n=4). Conforme exposto no Quadro 1, nos 11 estudos empíricos, nos quais foram investigadas as diferenças geracionais, 9 encontraram diferenças geracionais claras e apenas 2 estudos não encontraram evidências de diferenças geracionais. Na seção a seguir, são descritos os fenômenos investigados na produção científica desta pesquisa.

⁴ A Geração Silenciosa ou Veteranos (nascidos entre 1925-1945) é caracterizada por disciplina, trabalho duro, lealdade, respeito pela autoridade e dever antes do prazer (ANDRADE; WESTOVER, 2018).

Fenômenos investigados nos estudos levantados

A partir da amostra analisada, verificou-se que dos 21 artigos elencados, apenas em 14 artigos ficou clara a definição do conceito investigado. Conforme apontado anteriormente, a busca relacionada aos termos “Felicidade no Trabalho” e “Perspectivas Geracionais” foi insuficiente para realizar uma revisão de literatura, por ter resultado em apenas três artigos. Como estratégia para ampliação dos resultados, optou-se por inserir construtos e conceitos correlatos, o que resultou em: satisfação no trabalho (n=10), satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho (n=3), satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo (n=1), qualidade de vida no trabalho (n=2) e bem-estar no trabalho (n=2).

No Quadro 2, observa-se que houve divergências acerca das definições dos construtos, de modo que alguns são considerados sinônimos ou são utilizados na tentativa de definir um ao outro. Desse modo, por exemplo, o artigo de Holmyong e Punpung (2015) afirma que a felicidade no trabalho pode ser entendida como uma ampla noção de bem-estar subjetivo (DIENER; SUH; LUCAS; SMITH, 1999). Já He, Morrison e Zhang (2019, p. 3) corroboram que bem-estar no trabalho é “uma qualidade percebida das experiências individuais, incluindo a qualidade de vida, local de trabalho e sentimentos psicológicos”. Outro artigo, de Martinez-Buelvas e Jaramillo-Naranjo (2019, p. 3), conceitua qualidade de vida no trabalho como “um conjunto de condições de trabalho que protegem e promovem a satisfação dos funcionários através de recompensas, segurança e oportunidades de desenvolvimento.”

Esses trechos ilustram as divergências e imbróglis conceituais que existem entre felicidade, bem-estar, qualidade de vida e satisfação no trabalho, o que dificulta o desenvolvimento de estudos e intervenções relacionados a esses construtos. Tais equívocos e confusões conceituais são observados na literatura e também já discutido por outros autores como Boehs e Silva (2017), Farsen et al. (2018) e Ribeiro e Silva (2018). Vale destacar que Malvezzi (2015) e Farsen et al. (2018) corroboram que a felicidade se constitui de um conceito abrangente, considerado como “guarda-chuva”, e afirmam que a felicidade no trabalho é um estado distinto de outros estados positivos, como bem-estar e qualidade de vida.

Para Ribeiro e Silva (2020) e Budde e Silva (2020), a felicidade é um estado psicológico revestido de pensamentos e sentimentos preponderantemente positivos, construídos socialmente ao longo do tempo e no espaço social. Nessa ótica, a felicidade é caracterizada por experiências recorrentes de prazer imediato aliadas à construção de propósitos relevantes que conferem sentido aos fazeres na vida. No Quadro 2, apresenta-se os fenômenos investigados, as definições conferidas, os artigos e os instrumentos de coleta de dados utilizados.

Quadro 2 - Fenômenos investigados

Fenômeno	Conceito utilizado nos estudos	Artigos	Instrumento
Felicidade no Trabalho	“A Felicidade no Trabalho pode ser entendida através do modelo PERMA de bem-estar. Constitui-se de cinco domínios (emoções positivas, engajamento, relacionamento, significado e realização)” (SELIGMAN, 2011).	Elayan e Shamout (2020)	Questionário baseado no modelo PERMA (SELIGMAN, 2011)

	“A felicidade no trabalho pode ser definida como uma série de emoções positivas que resultam da percepção dos empregados com o seu local de trabalho, e as experiências positivas ou negativas que eles têm enquanto o fazem.” (Locke, 1970)	Urco, Saá, Murillo e Salinas (2019)	Não tem. É uma revisão bibliográfica.
Bem-estar subjetivo	“O bem-estar subjetivo é uma noção ampla descrita como felicidade que circunscreve a satisfação de uma pessoa (DIENER; LUCAS, 1999) que alguns estudiosos usam como proxy de utilidade (SMITH, 2013).”	Holumyong e Punpuing (2015)	Questionário Nacional Tailandês de Felicidade e Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar no trabalho	“Construto amplo e abrangente que inclui dois elementos principais: inclusão de experiências generalizadas relacionadas ao trabalho (por exemplo, satisfação no trabalho) e dimensões mais específicas (satisfação com colegas de trabalho), bem como a inclusão da saúde geral como subcomponente do bem-estar, incluindo indicadores mentais (por exemplo, ansiedade) ou físicos (por exemplo, pressão arterial)” (DANNA; GRIFFIN, 1999).	Abdi, Peiró, Ayala e Zappalà (2018)	General Health Questionnaire (BANKS, 1983)
	“Qualidade percebida das experiências individuais, incluindo a qualidade de vida, local de trabalho e bem-estar psicológico” (ZHENG et al. 2015).	He, Morriuson e Zhang (2019)	Escala adaptada de Dumont et al. (2017)
Qualidade de Vida no Trabalho	“Satisfação das necessidades pessoais através do trabalho e experiências relacionadas”. (KIM et al., 2017; ROBBINS, 1998, SIRGY et al., 2001).	Muskat e Reitsamer (2019)	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (MUSKAT; REITSAMER, 2019)
	“A maneira pela qual a experiência de trabalho é produzida em condições, incluindo aspectos como segurança ou saúde ocupacional e, em condições subjetivas do trabalhador, no sentir como ele / ela vive.” (POZA; PRIOR, s/a)	Martinez-Buelvas e Naranjo-Jaramillo (2019)	Ferramenta de Avaliação (MARTINEZ-BUELVAS et al., 2016)
	“Conjunto de condições de trabalho que protegem e promovem a satisfação dos funcionários através de recompensas, segurança e oportunidades de desenvolvimento.” (LAU, s/a)		
	“Conjunto de ações de uma organização que abrange diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente laboral, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento do indivíduo para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998; PESSOA; NASCIMENTO, 2008).	Lirio, Gallon e Costa (2020)	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (LIRIO; GALLON; COSTA, 2020)

Satisfação no Trabalho	<p>“Estado emocional positivo, resultante da avaliação das experiências relacionadas ao trabalho” (LOCKE, 1976).</p> <p>“Construto multidimensional, que envolve a avaliação das características do indivíduo, do ambiente de trabalho ou a combinação de ambas, e da qual resulta uma percepção de que o trabalho cumpre as expectativas da pessoa” (SÁNCHEZ-SELLERO; CRUZ-GONZÁLES; SÁNCHEZ-SELLERO, 2014).</p>	Satuf, Monteiro, Pereira, Esgalhado, Afonso e Loureiro (2018)	Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 1995).
	<p>“O conceito de satisfação pode ser empregado como o estado de composição afetiva e cognitiva do profissional em relação às suas experiências no ambiente organizacional.”</p>	Brito, Obregon e Lopes (2016)	Escala de Satisfação no Trabalho (BRITO, 2009)
	<p>“Refere-se ao estado emocional agradável ou positivo de um indivíduo, que resulta da avaliação do trabalho ou experiência profissional” (LOCKE, 1976).</p>	Kong, Wang e Fu (2015)	Índice descritivo do trabalho (SMITH et al., 1969)
	<p>“Coleção de sentimentos positivos e/ou negativos que um indivíduo tem em relação ao seu trabalho” (ROBBIN; JUDGE, 2011).</p> <p>“Atitude pessoal e estado de espírito interno de empregado” (SALUNKE, 2015).</p>	Rose, Shazali, Adam, Nee e Latif (2019)	Questionário baseado no modelo de satisfação de trabalho (PORTER et al., 1974)
	<p>“Agradáveis declarações emocionais resultantes de avaliação, reação e atitude do trabalho” (BRIEF, 1998).</p>	Capnary, Rachmawati e Agung (2018)	Questionário de Avaliação Organizacional de Michigan (BOWLING; HAMMOND, 2008)
	<p>“Um sentimento agradável que resulta da percepção de que seu trabalho cumpre ou permite o cumprimento de seus importantes valores de trabalho” (APOSTA; HOLLENBECK, 2002).</p>	Gordon (2017)	Não tem. A pesquisa foi entrevista.

Fonte: elaborado pelos autores.

Discussão

O crescente número de estudos entre 2006 a 2020 aponta uma tendência ascendente na área de conhecimento, sobretudo a partir do ano de 2018. Tais resultados vão ao encontro das revisões sistemáticas de literatura (WOODWARD; VONGSWASDI; MORE, 2015; BURTON et al., 2019) que apontam um aumento recente no desenvolvimento de pesquisas sobre gerações e fenômenos relacionados ao trabalho e ao contexto organizacional. À medida que os trabalhadores nascidos entre 1946 e 1964 (*Baby Boomers*) vão se retirando do mercado de trabalho e os nascidos entre 1981 e 2000 (Geração Y), e, a partir dos anos 2000 (Geração Z),

vão ganhando espaço, pressupõe-se que haverá um aumento de pesquisas científicas que visam entender as diferenças entre valores e aspectos motivacionais relacionados a diversidade geracional (BURTON et al., 2019).

No Brasil, as discussões sobre os temas gerações (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016) e felicidade no trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018) fazem parte de estudos mais recentes e, conseqüentemente, não apresentam uma vasta literatura nacional. Com relação ao método, identifica-se a predominância de estudos quantitativos, em detrimento de pesquisas qualitativas. Observa-se, portanto, que há uma limitação para o avanço de descobertas científicas por meio desta perspectiva de investigação. Desse modo, em termos de “como” as gerações estão sendo investigadas, se faz necessário um trabalho qualitativo para aprofundar os mediadores na relação entre gerações e variáveis relacionadas ao trabalho (GORDON, 2017).

Verificou-se também que o presente tema vem sendo explorado em âmbito global, com pesquisas realizadas na América, Europa e Ásia, sendo identificados três estudos interculturais. No entanto, os resultados apontam que a maioria das pesquisas foram realizadas em países ocidentais, sendo os Estados Unidos com o maior número de publicações^{1,2,3,4,8,10}, seguido do Brasil^{7,9,13,20} e Colômbia^{15,16}. Nessa mesma linha, na revisão sistemática realizada por Burton et al. (2019), foram elencados 121 estudos que tiveram como objetivo verificar as diferenças geracionais no ambiente de trabalho. Desta amostra, 50% foi originária dos Estados Unidos, o que sugere que as lacunas geracionais podem ser um grande desafio na cultura americana em detrimento de outros países, como, por exemplo, os da região oriental.

Em relação aos periódicos, a maioria dos estudos foram publicados em revistas da área de administração. Conforme Cordeiro, Freitag, Fischer e Albuquerque (2013), o enfoque nas pesquisas geracionais desponta no campo da Administração, principalmente na discussão acadêmica da área de Gestão de Pessoas. Nos últimos anos, houve particularmente um aumento de interesse sobre o tema entre gestores de recursos humanos, visto que as diferenças entre as gerações de trabalhadores oferecem desafios para um gerenciamento mais eficaz da força de trabalho que é diversificada (GRUBB, 2018; CVENKEL, 2020).

Outro importante achado vai ao encontro do estudo de Burton et al. (2019), onde a maioria das pesquisas foram realizadas em contextos não especificados nos procedimentos metodológicos dos estudos (n=9) e a área mais estudada foi o setor hospitalar/saúde (n=5). Dentre esses estudos, a enfermagem recebeu maior enfoque. Coburn e Hall (2014) e Gordon (2017) afirmam que essa área de atuação vem recebendo maior atenção nos Estados Unidos, país onde concentrou-se a maioria das pesquisas sobre o tema, pois há uma contínua escassez de profissionais da enfermagem e altas taxas de rotatividade. Para superar esses desafios, os gestores estão concentrando seus esforços para entender as diferenças intergeracionais e criar um ambiente de trabalho sustentável, para que os jovens enfermeiros se juntem entusiasmadamente as organizações de saúde, enquanto enfermeiros mais velhos e experientes permaneçam dedicados à profissão e a organização até a aposentadoria.

Além disso, uma variável adicional da revisão integrativa foi focada na análise de tendências de inclusão de várias gerações de interesse na literatura. À medida que mais gerações entram no mercado de trabalho, aumenta a necessidade de entender as suas características (GRUBB, 2018; BURTON et al., 2019). Uma observação importante é que, embora a maioria dos estudos tenham focado na investigação das diferenças geracionais, 9 artigos (42,8%) incluíram apenas a Geração Y em sua análise. Sugere-se que o interesse nessa geração vem aumentando, pois a Geração Y é a que mais se difere em termos de seus valores, aspectos

motivacionais e comportamento no ambiente de trabalho quando comparados a outras gerações (GRUBB, 2018; MUSKAT; REITSAMER, 2019). Ao mesmo tempo, 50% da força de trabalho global é representada por essa geração (KOSTERLITZ; LEWIS, 2017; ABDI et al., 2018) e os estudos sobre o tema, principalmente no Brasil, ainda são embrionários (CORDEIRO et al., 2013).

Compreende-se que se de um lado a diversidade geracional traz um potencial de criatividade e inovação, por outro, ela também pode também dar origem a muitos conflitos, visto que essa é a primeira vez que existe há possibilidade de cinco gerações coexistirem em uma mesma organização (Veteranos, *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y e Geração Z). Assim, à medida que vão surgindo novas mudanças sociodemográficas no mercado de trabalho, acredita-se que haverá um aumento no desenvolvimento de novas investigações que busquem fornecer subsídios para os gestores de pessoas gerirem melhor os desafios gerados pelas diferenças geracionais.

Nos resultados, são evidenciados também, que acerca das compreensões sobre os construtos utilizados nos estudos, houve uma predominância de pesquisas relacionadas à satisfação no trabalho. A primeira concepção do construto foi realizada em 1935 por Hoppock, como uma combinação de circunstâncias psicológicas, fisiológicas e ambientais que fazem o indivíduo se considerar satisfeito com o seu trabalho. Posteriormente, Locke (1969) definiu como um estado emocional positivo, que resulta da avaliação das experiências relacionadas as atividades de trabalho. Nesse ínterim, Siqueira e Padovam (2008), sob uma perspectiva da psicologia, desenvolveram um modelo de bem-estar no trabalho (BET), onde foi incluído a satisfação no trabalho como uma dimensão do construto. O bem-estar no trabalho também é definido como sinônimo do conjunto de três fatores, tais como felicidade, afetos positivos e a avaliação subjetiva da qualidade de vida (TRALDI; DEMO, 2012). Destaca-se que, em geral, os estudos que abordam a satisfação na vida têm sido realizados, a partir do conceito advindo da teoria do bem-estar subjetivo (BES), que o consideram um componente cognitivo (DIENER; SUH; LUCAS; SMITH, 1999). Ryff (1989), em complemento, corrobora que a satisfação de vida é compreendida como a dimensão cognitiva que complementa a felicidade, esta última considerada a dimensão afetiva do funcionamento positivo.

A partir do exposto, percebe-se que vários construtos estão interligados e não existe na literatura concepções claras, sendo comum as confusões entre os fenômenos organizacionais positivos, como felicidade, bem-estar, satisfação e qualidade de vida no trabalho (FARSEN et al., 2018; GARCEZ; ANTUNES; DE SOUSA, 2018). A este respeito, Farsen et al. (2018) oferecem uma importante reflexão, ao dizer que, mesmo diante de várias definições, os fenômenos se caracterizam como construtos complementares, cujo propósito é o de construir “fazer laborais” mais positivos, de modo a promover a saúde e florescimento dos trabalhadores.

Por fim, em relação aos principais resultados das pesquisas, observou-se que os *Baby Boomers* apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho em relação a Geração X e Geração Y (SABER, 2013; COBURN; HALL, 2014; ANDRADE; WESTOVER, 2018; SATUF et al., 2018), e a Geração Y prioriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, buscando assim, ambientes de trabalho mais flexíveis (SABER, 2013; HOLUMYONG; PUNPUNING, 2015; CAPNARY; RACHMAWATI; AGUNG, 2018).

Considerações finais

Esta revisão integrativa de literatura parece ser a primeira a se concentrar na síntese do estado atual do conhecimento sobre felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais. O escopo dessa área de conhecimento está apontando para uma tendência crescente de publicações. Entretanto, embora verificou-se um aumento de publicações a partir de 2018, pode-se dizer que em termos de maturidade, esta área de pesquisa ainda está em sua infância (BURTON et al., 2019).

Percebe-se que ainda existem algumas lacunas na literatura sobre o tema. Entre elas, as diversas datas de nascimento utilizadas nos estudos para demarcar as faixas etárias geracionais apontam para o fato de que atualmente, não há uma data bem definida para cada geração. Além disso, embora os estudos analisados tenham evidenciado as diferenças geracionais entre as Gerações *Baby Boomers*, X e Y, há uma demanda latente para o desenvolvimento de pesquisas futuras que explorem a Geração Z, pois ela está entrando rapidamente no mercado de trabalho e pouco se sabe sobre suas preferências, capacidades ou como ela irá interagir com as outras gerações.

Destaca-se também há necessidade de mais estudos que busquem compreender qual a concepção que as gerações têm construído acerca da felicidade e do trabalho. No estudo de Elayan e Shamout (2020), os autores afirmaram que tiveram um grande desafio no desenvolvimento da investigação pela falta de periódicos que abordassem o tema. Tal fato, corrobora com os achados dessa revisão, onde evidenciou-se que o assunto é novo e está em desenvolvimento no meio acadêmico. Desse modo, embora o assunto em questão seja de interesse de várias ciências, o aprofundamento a partir de abordagens psicológicas surge como um caminho promissor para dar continuidade aos avanços já conquistados.

Outro ponto interessante da investigação realizada refere-se a falta da discussão epistemológica dos construtos, o que resultou em alguns equívocos teóricos, exemplificado pelo fato de abordar a felicidade como sinônimo de bem-estar. Desse modo, entende-se que ainda há aspectos centrais a serem resgatados e considerados teoricamente, e que poderão auxiliar na evolução científica sobre o estado psicológico de felicidade no trabalho. Assim, em vista deste desafio, os pesquisadores do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (Lappot) da UFSC, tem desenvolvido diversos estudos a respeito desse fenômeno de natureza psicossocial, denominado de felicidade (um estado psicológico), em especial a que se refere ao contexto laboral (por exemplo, BOEHS; SILVA, 2017; FARSEN et al., 2018; RIBEIRO; SILVA, 2018; RIBEIRO; SILVA, 2020).

Evidenciou-se também que o estado da arte se difere tanto pela perspectiva teórica utilizada, quanto pela abordagem metodológica. Assim, ainda é evidente a predominância de estudos de abordagem quantitativa, que pode ser justificado pela proeminência do paradigma funcionalista, que adota uma perspectiva objetiva e explora os fenômenos de modo determinista e realista (BURREL; MORGAN, 1979). Conforme apontado anteriormente, muitos aspectos importantes sobre felicidade no trabalho, ainda não são compreendidos, observando-se assim, que há necessidade da construção de novas formas de compreensão sobre o fenômeno, de modo a explorar o tema em profundidade.

Por fim, a análise dos 21 artigos proporcionou um panorama macro sobre as tendências da produção do conhecimento científico, permitindo a identificação de lacunas e

diretrizes para futuras pesquisas. No entanto, a opção pela busca nas bases de dados (Scopus, Scielo, BVS) e ferramenta de busca eletrônica (Google Acadêmico) pode ser identificada como uma limitação deste estudo, especialmente em virtude de que parte do conhecimento produzido pode estar no formato de livros, dissertações e teses. Ressalta-se também, que, embora a Scopus contemple os maiores bancos de dados científicos do mundo, poderia ser realizada outras pesquisas concomitantemente em outras bases, a fim de realizar um maior refinamento. Os resultados obtidos nessa revisão podem instrumentalizar pesquisas futuras que complementem estes achados e elucidem os fatores que interferem na construção da felicidade no trabalho ao longo da vida dos seres humanos, e demonstre os seus benefícios na manutenção e promoção da saúde e da felicidade dos trabalhadores.

Referências

- ABDI, T. A.; PEIRÓ, J. M.; AYALA, Y.; ZAPPALÀ, S. Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. **International journal of environmental research and public health**, Suíça, v. 16, n. 1, p. 1-17, dez. 2018. doi.org/10.3390/ijerph16010025
- AHN, M. J.; ETTNER, L. W. Are leadership values different across generations? **Journal of Management Development**, Estados Unidos, v. 33, n. 10, p. 977-990, out. 2014. doi.org/10.1108/JMD-10-2012-0131
- AL-ALI, W.; AMEEN, A.; ISAAC, O.; KHALIFA, G. S.; SHIBAMI, A. H. The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. **Journal of Business and Retail Management Research**, Reino Unido, v. 13, n. 4, p. 103-116, jul. 2019.
- ANDRADE, M. S.; WESTOVER, J. H. Generational differences in work quality characteristics and job satisfaction. **Evidence-based HRM**, Reino Unido, v. 6, n. 3, p. 287-304, out. 2018. doi.org/10.1108/EBHRM-03-2018-0020
- APOSTOLIDIS, B. M.; POLIFRONI, E. C. Nurse work satisfaction and generational differences. **JONA: The Journal of Nursing Administration**, Estados Unidos, v. 36, n. 11, p. 506-509, nov. 2006.
- AYDIN, N. A grand theory of human nature and happiness. **Humanomics**, Reino Unido, v. 28, n. 1, p. 42-63, fev. 2012. dx.doi.org/10.1108/08288661211200988
- BELLET, C.; DE NEVE, J. E.; WARD, G. Does employee happiness have an impact on productivity? **Saïd Business School WP**, Reino Unido, v. 13, p. 1-59, out. 2019. dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734
- BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. (Org.). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Vetor, 2017.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. de A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e sociedade**, Minas Gerais, v. 5, n. 11, p. 121-136, nov. 2011.

BRITO, L. C.; OBREGON, S. L.; LOPES, L. F. D. Analisando os aspectos que impactam a satisfação no trabalho de profissionais da geração y na região sul-brasil. **Revista Científica Hermes**, São Paulo, v. 15, p. 99-12, jun. 2016. doi: 10.21710/rch.v15i0.235

BUDDE, C.; SILVA, N. Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas. **Psicología desde el Caribe**, Colômbia, v. 37, n. 1, p. 40-69, jun. 2020. doi: 10.14482/psdc.37.1.305.56

BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann Educational Books, 1979.

BURTON, C. M.; MAYHALL, C.; CROSS, J.; PATTERSON, P. Critical elements for multigenerational teams: a systematic review. **Team Performance Management**, Reino Unido, v. 25, n. 7-8, p. 369-401, out. 2019. doi: 10.1108/TPM-12-2018-0075

CAMPOS, P. P. T.; FUENTES-ROJAS, M. A Produção Científica sobre Felicidade em Periódicos Brasileiros. **Revista Ensaios Pioneiros**, São Paulo, v. 1, n.1, p. 86-101, dez.2017. doi.org/10.24933/rep.v1i1.19

CAPNARY, M. C.; RACHMAWATI, R.; AGUNG, I. The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. **Business: Theory and Practice**, Lituânia, v. 19, n. 2, p. 217-227, out. 2018. doi: 10.3846/btp.2018.22

COBURN, A. S.; HALL, S. J. Generational differences in nurses' characteristics, job satisfaction, quality of work life, and psychological empowerment. **Journal of Hospital Administration**, Canadá, v. 3, n. 5, p. 124-134, maio 2014. doi:10.5430/jha.v3n5p124

CORDEIRO, H. T. D.; FREITAG, B. B.; FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. A questão das gerações no campo da gestão de pessoas: tema emergente? **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 2-18, jun. 2013. doi.org/10.20503/recape.v3i2.16531

CVENKEL, N. Multigenerational Workforce and Well-Being in the Twenty-First-Century Workplace. In: CVENKEL, N. (Org.). **Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health**. Singapore: Springer, 2020, p. 191-224.

CUCINA, J. M.; BYLE, K. A.; MARTIN, N. R.; PEYTON, S. T.; GAST, I. F. Generational differences in workplace attitudes and job satisfaction: Lack of sizable differences across cohorts. **Journal of Managerial Psychology**, v. 33, n. 3, p. 246- 264, jul. 2018. doi:10.1108/JMP-03-2017-0115

CSKSZENTMIHALY, M. **Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

DIENER, E.; SUH, E. M.; LUCAS, R. E.; SMITH, H. L. Subjective well-being: three decades of progress. **Psychological Bulletin**, Estados Unidos, v. 125, n. 2, p. 276–302, 1999. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276

DIMARIA, C. H.; PERONI, C.; SARRACINO, F. Happiness matters: productivity gains from subjective well-being. **Journal of Happiness Studies**, Holanda, v. 21, n. 1, p. 139-160, jan. 2020. doi: 10.1007/s10902-019-00074-1

DOLAN, P. **Felicidade Construída**: como encontrar prazer e propósito no dia a dia. Rio de Janeiro, Objetiva, 2015.

ELAYAN, M. B.; SHAMOUT, M. D. Measuring gen y's attitude toward perceived happiness at workplace from undergraduates perspective in north cyprus universities. **International Journal of Advanced Science and Technology**, Austrália, v. 29, n. 7, p. 2261-2274, jan. 2020.

FANTINI, C. A.; SOUZA, N. C. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. **Revista Ipecege**, São Paulo, v. 1, n. 3/4, p. 126-145, jul. 2015. doi: 10.22167/r.ipecege.2015.3-4.126

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. D. T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; DE PAULA BIAVATI, V.; SILVA, N. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, Paraná, v. 22, n. 1, p. 31-41, abri. 2018. doi: 10.5380/psi.v22i1.48288

GARCEZ, L.; ANTUNES, C. B. L.; DE SOUSA ZARIFE, P. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. **Aletheia**, Rio Grande do Sul, v. 51, n. 1-2, p. 143-155, dez. 2018.

GARCÍA, G. A.; GONZALES-MIRANDA, D. R.; GALLO, O.; ROMAN-CALDERON, J. P. Employee involvement and job satisfaction: a tale of the millennial generation. **Employee Relations**, Reino Unido, v. 41, n. 3, p. 374-388, mar. 2019. doi.org/10.1108/ER-04-2018-0100

GORDON, P. A. Exploring generational cohort work satisfaction in hospital nurses. **Leadership in Health Services**, Reino Unido, v. 30, n. 3, p. 233-248, jul. 2017. doi:10.1108/LHS-02-2016-0008

GRUBB, V. M. **Conflito de Gerações**: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho. 1 ed., São Paulo: Autêntica Business, 2018.

HE, J.; MORRISON, A. M.; ZHANG, H. Improving millennial employee well-being and task performance in the hospitality industry: the interactive effects of HRM and responsible leadership. **Sustainability**, Suíça, v. 11, n. 16, p. 1-19, ago. 2019. doi: 10.3390/su11164410

HOLUMYONG, C.; PUNPUING, S. Workers' happiness: an analysis of the value of family and work among generational cohorts. **Social Science Asia**, Singapura, v. 1, n. 4, p. 1-18, jan. 2015.

HOPPOCK, R. **Job satisfaction**. New York: Harper and Brothers, 1935.

KONG, H.; WANG, S.; FU, X. Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of Generation Y? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Reino Unido, v. 27, n. 1, p. 147–168, fev. 2015. doi: 10.1108/IJCHM-08-2013-0353

KOSTERLITZ, M.; LEWIS, J. From baby boomer to millennial: Succession planning for the future. **Nurse Leader**, Estados Unidos, v. 15, n. 6, p. 396-398, dez. 2017. doi.org/10.1016/j.mnl.2017.09.006

KOWALSKI, T.H.P.; LORETTO, W. Well-being and HRM in the changing workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, Reino Unido, v. 28, n. 16, p. 2229-2255, jul. 2017. doi: 10.1080/09585192.2017.1345205

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, São Paulo, v. 36, n. 107, p. 201-220, jan. 2020. doi.org/10.13037/gr.vol36n107.5398

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, nov. 1969. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0

MALVEZZI, S. Felicidade no trabalho. In: BENDASSOLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 349-355.

MARESCAUX, E.; DE WINNE, S.; FORRIER, A. Developmental HRM, employee well-being and performance: the moderating role of developing leadership. **European Management Review**, Estados Unidos, v. 16, n. 2, p. 317–331, jan. 2018. doi: 10.1111/emre.12168

MANNHEIM, K. **El problema de las generaciones**. Reis, Espanha, v. 62, p. 193-242, 1993.

MARTÍNEZ-BUELVAS, L.; JARAMILLO-NARANJO, O. How to Manage Generations? An Approach based on the Quality of Work Life. **IBIMA Business Review**, Estados Unidos, v. 2019, p. 1-15, ago. 2019. doi: 10.5171/2019.49369.

MOHER, D.; LIBERATI, A.; TETZLAFF, J.; ALTMAN, D. G. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. **PLOS Med**, Estados Unidos, v. 6, n. 7, p. 1-7, jul. 2009. doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097.

MORIARITY, A. K.; BROWN, M. L.; SCHULTZ, L. R. We have much in common: the similar inter-generational work preferences and career satisfaction among practicing radiologists. **Journal of the American College of Radiology**, Estados Unidos, v. 11, n. 4, p. 362-368, abri. 2014. doi.org/10.1016/j.jacr.2013.08.008

MUSKAT, B.; REITSAMER, B. Quality of work life and generation Y: how gender and organizational type moderate job satisfaction. **Personnel Review**, Reino Unido, v. 49, n. 1, p. 265-283, out. 2019. doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448

PEREIRA, D.; ARAÚJO, U. F. Uma reflexão sobre a busca e o significado da felicidade. **Revista Educação e Linguagens**, Paraná, v. 7, n. 12, p. 17-31, jan. 2018.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. **Psicología desde el Caribe**, Colômbia, v. 35, n. 1, p. 60-79, jan. 2018. doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278

_____. Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, Santa Catarina, v. 10, p. 1-10, jun. 2020. doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266

ROSE, R. M.; SHAZALI, K. H. I.; ADAM, M.N.; NEE, S.H.; LATIF, I. N. A. The relationship of reward system, working environment and organization commitment to job satisfaction: generational difference. **International Journal of Innovation, Creativity and Change**, v. 6, n. 4, p. 151-168, 2019.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of personality and social psychology**, Estados Unidos, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989. doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

SABER, D. A. Generational differences of the frontline nursing workforce in relation to job satisfaction: what does the literature reveal? **The health care manager**, Estados Unidos, v. 32, n. 4, p. 329-335, out. 2013. doi.org/10.1097/HCM.0b013e3182a9d7ad

SATUF, C. V. V.; MONTEIRO, J. F. M.; PEREIRA, H.; ESGALHADO, G.; AFONSO, R. M.; LOUREIRO, M. A influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo: uma perspectiva geracional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 34, p. 1-10, 2018.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, jun. 2008. doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010

SOUZA, M. T. D.; SILVA, M. D. D.; CARVALHO, R. D. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan. 2010. doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134

TANWAR, K. C. Study of leadership style, coping strategies and happiness in academic employees and corporate employees. **International Journal of Research in Social Sciences**, Estados Unidos, v. 8, n. 2, p. 420-435, fev. 2018.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica de Administração**, Rio Grande do Sul, v. 18, n. 2, p. 290-316, ago. 2012. doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001

URCO, C. F. C.; SAÁ, M. J. M.; MURILLO, D. E. C.; SALINAS, J. M. G. Felicidade no trabalho na geração dos millennials, novos desafios para os administradores. **Brazilian Journal of Development**, Paraná, v. 5, n. 9, p. 14571-14582, set. 2019. doi: 10.34117/bjdv5n9-063.

VELOSO, E. F. R.; DA SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Brasil, v. 13, n. 2, p. 197-207, dez. 2012.

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**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 88-98, set. 2016. doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.001

WALSH, L. C.; BOEHM, J. K.; LYUBOMIRSKY, S. Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. **Journal of Career Assessment**, Estados Unidos, v. 26, n. 2, p. 199-219, jan.2018. doi.org/10.1177/1069072717751441

WESARAT, P. O.; SHARIF, M. Y.; MAJID, A. H. A. A conceptual framework of happiness at the workplace. **Asian Social Science**, Canada, v. 11, n. 2, p. 78-88, dez. 2014. doi: 10.5539/ass.v11n2p78

WOODWARD, I. C.; VONGSWASDI, P.; MORE, E. A. Generational diversity at work: A systematic review of the research. **INSEAD Working Papers Collection**, v. 48, p. 1-72, jul. 2015. dx.doi.org/10.2139/ssrn.2630650