



ISSN: 2237-1427

v. 10, n. 2, ano 2020

EDITORIAL - INOVAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Mas, afinal, como se comporta o trabalhador brasileiro quando precisa inovar? Nas organizações, a pressão para produzir de um “modo novo” pode chegar pelo mercado – o competidor faz melhor ou o consumidor não quer mais aquele formato. Porém, pode também se formar por perfil endógeno, no próprio cotidiano das organizações, que em algum momento desperta, de modo improvisado ou evolutivo, para alguma necessidade de inovar. Qual dessas origens é mais incidental na vontade de inovar?

É indiscutível que outros fatores exógenos também abrem o caminho da inovação nas organizações. Desde mudanças no aparato legal, até as incessantes inovações tecnológicas – que aparecem e se impõem, sem qualquer limite – redefinindo, muitas vezes completamente, toda a estrutura de custo do negócio. Como reconhecer a aptidão do trabalhador para conviver com tantas atitudes de inovação?

Sem esquecer que entre as pressões exógenas por mudança há, óbvio, as infinitas possibilidades do avanço do conhecimento, em especial o acadêmico, oferecendo novos formatos de convivência humana ao ambiente organizacional. E, há também a questão dos “valores pessoais” que exercem significativa influência na construção das inovações no mundo corporativo.

Neste contexto, em que são tantas as variáveis e os formatos de pressão por mudança no cenário das empresas, a relação entre inovação e organização se transformou no eixo temático do segundo número do Volume 10 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição, “A Medida da atitude de inovação: Valores Métricos, invariância fatorial e diferenças em trabalhadores”, dos professores Nilton Soares Formiga, da Universidade Potiguar, Bruna Gonçalves de Oliveira Freire, da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte e Antonio Fernandes, da Universidade de Aveiro, Portugal, parte da percepção de que empresas tentam cada vez mais compreender variáveis que podem influenciar o comportamento inovador dos trabalhadores. O objetivo do artigo é verificar a qualidade psicométrica de uma escala de atitudes inovadoras para o contexto

brasileiro. A proposta é interessante porque no Brasil poucos estudos visam especificamente o “Sujeito”, o desempenho profissional com “atuação inovadora”.

A amostra selecionada no estudo foi pensada em duas fases. A primeira, com 200 questionários, atendeu à análise fatorial exploratória; a segunda, com 212 respondentes, destinou-se à análise confirmatória e de convergência. Em termos metodológicos, a pesquisa é um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de natureza quantitativa, que trabalhou com questionários validados medindo Escala de Atitudes de Inovação (EAI), Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), Escala de Satisfação Profissional (STP). Os resultados obtidos indicaram a qualidade psicométrica da medida, tanto em sua etapa exploratória, quanto confirmatória. Também, demonstraram a sua influência no suporte organizacional e satisfação profissional dos trabalhadores pesquisados.

O segundo artigo desta edição, “Valores pessoais e significados atribuídos ao trabalho por concludentes de Administração Pública”, da pesquisadora Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Correio e do professor Alexandre Oliveira Lima, ambos da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, e da professora Antonia Márcia Rodrigues Sousa, da Universidade Federal do Ceará, tem como objetivo analisar como os significados atribuídos ao trabalho refletem valores pessoais. Em termos teóricos, no artigo, o significado do trabalho ocorre por meio do processo de socialização e por meio de apropriação ativa e criativa de aspectos da realidade social e material. Enquanto procedimento metodológico a pesquisa foi qualitativa, descritiva, com amostra formada por discentes de administração pública presencial do Ceará. Os resultados constataram maior relação entre significações e valores de autopromoção, com recompensa emocional. O valor segurança refletiu importante volume de citações, relativas à estabilidade financeira e de projetos de vida-trabalho.

O processo de inovação, como enriquecimento dos ativos das empresas é o tema do terceiro artigo desta edição da ReCaPe. O texto “Produção científica em gestão de operações com temática voltada para a Gestão do Conhecimento”, da professora Deborah Martins de Sousa Nolasco, do SENAI, Bahia, do professor Ismael de Mendonça Azevedo, da Universidade Potiguar e das professoras do Programa de Pós-Graduação em Administração também da Universidade Potiguar, Luciana Gondim de Almeida Guimarães e Laís Karla da Silva Barreto, tem como objetivo elaborar um panorama da produção científica em Gestão de Operações com temática voltada para a Gestão do Conhecimento, entre o período 2007 a 2016. A principal justificativa do estudo foi a percepção de que o meio operacional é ambiente adequado para o desenvolvimento de pesquisas quanto à gestão do conhecimento, pois, conhecimento para ser criado precisa de um lugar e um contexto, além do relacionamento entre indivíduos. Esse é o lugar onde a informação tem significado por via da interpretação para se tornar conhecimento. É na estrutura de operações dentro da empresa que há um grande componente de conhecimento tácito. Os autores usaram a técnica bibliométrica. Os resultados mostram 531 trabalhos, elaborados por 1349 pesquisadores que estão espalhados em mais de 98 países. O Reino Unido, Estados Unidos e a China lideram o ranking

de produtividade, e quantitativo de pesquisadores, dentre outros resultados. A temática da Gestão de Operações dentro do viés da Gestão do Conhecimento ainda tem sido pouco explorada, com apenas 16 trabalhos relacionados.

O quarto artigo desta edição da ReCaPe, “O impacto do Employer Branding na atração e retenção de talentos”, das pesquisadoras Amanda Setin Correa, Amanda Setin Correa, Sarah Alves Batista, todas da Fundação Escola De Comércio Álvares Penteado – FECAP e do docente Fabricio Stocker, professor visitante na Amsterdam Business School - University of Amsterdam, tem como objetivo compreender a influência de atitude inovadora, a de Employer Branding nas práticas organizacionais de atração e retenção de trabalhadores e como esse conceito pode ajudar na identificação de perfis e traços culturais. A pesquisa, de perfil qualitativo, utilizou entrevistas semiestruturadas e a técnica de análise de conteúdo; a amostra privilegiou tanto os diferentes perfis de especialistas como as identificações geracionais. Os resultados da pesquisa sugerem identificação de três perfis no mercado de trabalho, com diferentes impactos, em especial nas gerações X e Y. O estudo evidenciou, também, que parte considerável das organizações está em estágio inicial de conhecimento sobre o tema e que muitas delas fazem ações de employer branding inconscientemente, em especial quanto a atração e retenção de talentos.

O processo de inovação pode ter características próprias no setor público. O quinto artigo desta edição, “Reações à mudança: implantação do ponto eletrônico em uma Prefeitura”, das pesquisadoras Marcela Carolina Campos de Faria e Débora Dias Resende, ambas da Universidade Federal de Viçosa e de Adriana Ventola Marra, Professora de Administração também da Universidade Federal de Viçosa tem como objetivo analisar o comportamento dos servidores públicos da prefeitura Alfa, frente à mudança de significativo impacto: um ponto eletrônico. Em termos teóricos o estudo é cauteloso quanto ao tema mudança organizacional. Ao pesquisar a palavra-chave “mudança organizacional” na base de dados do SPELL, no período de 2010-2019 foram encontrados setenta e cinco artigos. Após as leituras dos resumos, percebeu-se que apenas sete analisavam especificamente as reações a mudança dos servidores em instituições públicas. O método utilizado foi o estudo de caso, do tipo descritivo. A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade e as técnicas de coleta de dados empregadas neste estudo foram: observação participante, pesquisa documental, entrevistas semiestruturadas e questionários. Os resultados da pesquisa mostraram que, referente às reações dos servidores públicos ao processo de mudança, as médias da fonte formal e da informal se encontram na faixa de Concordância moderada. A medida de dispersão mostra que os servidores públicos estão bem próximos aos níveis da concordância moderada perante a forma de comunicação da instituição. A alta concordância para a consistência moderada sugere que esses servidores viram a mudança como uma oportunidade, ou ainda que, não conseguiram diferir se era algo positivo ou negativo.

O sexto artigo desta edição, “Comportamento organizacional e comportamento sustentável no trabalho: evidências do setor público” dos professores Clayton Robson Moreira da Silva e Laís Vieira Castro

Oliveira, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), e dos pesquisadores Diego Oliveira Bona, João Antonio do Nascimento Oliveira e Thiago Christiano de Araújo Pinheiro, da mesma instituição, tem por objetivo analisar o comprometimento organizacional e o comportamento sustentável no trabalho, verificando a influência do vínculo comprometimento nas ações pró-ambientais de servidores públicos no ambiente de trabalho. Em termos metodológicos, foi utilizada pesquisa do tipo survey, com questionários aos servidores de uma instituição federal de ensino, localizada no Estado do Piauí. Os resultados do estudo evidenciaram que os indivíduos que apresentaram o maior comprometimento afetivo também apresentaram o maior comportamento ambiental no trabalho, denotando que o vínculo organizacional exerce influência sobre os comportamentos sustentáveis no trabalho.

O sétimo artigo desta edição “Percepção dos gerentes de instituição financeira sobre a importância e o domínio das competências gerenciais”, de Carlos Costa, professor no Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da IMED Business School I, dos pesquisadores Ana Paula Pessotto, Claudionor Guedes Laimer, André de Oliveira Santos e da professora Viviane Rossato Laimer, da Universidade Federal Fronteira Sul, tem como objetivo, além de avaliar domínio de competências gerenciais, identificar nestes gestores efetiva assimilação de modelos propostos por literatura, bem como a capacidade classifica-los a partir de grau de importância. Com uma complementaridade relevante: investigar as perspectivas individuais destes gestores. A pesquisa, de perfil quantitativo, em formato survey com aplicação de questionário para coleta de dados primários, teve amostra construída com abrangência de todo o território nacional. Os resultados da pesquisa mostraram, primeiro, que as mulheres são mais escolarizadas entre estes gestores, e que quanto maior o tempo de serviço na instituição financeira maior a probabilidade de promoção ao cargo de gerente. Quanto as seguintes competência: empreendedorismo, percepção e julgamento e visão globalizada, observa-se que os gerentes preservaram médias significativas. Porém, as competências avaliadas como mais importantes e sob as quais os gerentes dizem ter maior domínio, congregam majoritariamente as competências sociais, as que valorizam, com prioridade, relações pessoais.

O artigo que fecha esta edição da Revista de Carreiras e Pessoas estabelece importante vínculo entre inovação, satisfação no trabalho e desempenho profissional. O estudo “Desenvolvimento Profissional, exaustão emocional e intenção de permanência nas organizações” do professor Harrison Bachion Ceribeli da Universidade Federal de Ouro Preto e da pesquisadora Luana Karine do Carmo Silva, da mesma instituição, tem como objetivo analisar a influência que as oportunidades de desenvolvimento profissional exercem sobre a exaustão emocional dos trabalhadores e sua intenção de permanecer na organização. A pesquisa, de perfil quantitativo, em formato survey e a amostra reuniu profissionais de três cidades de Minas Gerais, com uso da técnica de Modelagem de Equações Estruturais para análise dos dados coletados. Os resultados da pesquisa mostraram a impossibilidade de confirmar que ampliar a autonomia do trabalhador e a variedade e complexidade do trabalho executado influenciam diretamente

a intenção de permanência na organização. Porém, foi comprovado a influência negativa das práticas voltadas para promover o desenvolvimento humano no âmbito organizacional sobre a exaustão emocional do trabalhador. Também, foi possível confirmar que ações de capacitação, oportunidades de crescimento na carreira e a autonomia no trabalho são capazes de reduzir o esgotamento do trabalhador.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Elza Veloso e Joel Dutra

Editores