



ISSN: 2237-1427

v. 10, n. 3, ano 2020

EDITORIAL - DECISÃO E EXPECTATIVAS DE CARREIRA

Em tempos muito difíceis, por tantos e tão diferentes motivos e riscos, como se desenham as expectativas de evolução profissional? Em qualquer cenário, nacional ou internacional, as mudanças impostas nas formas como as empresas se organizam para produzir, bens ou serviços, ampliaram a dinâmica de competitividade pela valorização de oportunidades que aquela organização é capaz de oferecer. É com essa valorização que se constrói decisões.

É fato que a percepção do indivíduo é múltipla quanto a estas oportunidades. Às vezes, quando ainda vive o processo de formação educacional, ele pode associá-la até a uma marca. As pressões dos cenários externos às organizações, às vezes também identificam – ou inibem – as expectativas e as rotas de desenvolvimento profissional. Sem esquecer os impulsos, também quase definitivos, para construir carreiras não tradicionais tangenciando as organizações?

Outro aspecto, igualmente relevante na construção dessas decisões de carreira, são as influências, institucionais ou não. Por exemplo, o papel da família demanda especial atenção. Mas, não só. Como não reconhecer a função das vocações para construir expectativas de carreira em setores tão distintos como o do esporte, ou o da religião? Como negar que estes ou outros ambientes também constroem forte expectativas de carreira e determinam decisões?

Neste contexto, no amálgama dessas múltiplas variáveis e dos diferentes formatos de pressão e influência, que o processo entre decisão e expectativas de carreira se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o terceiro número do Volume 10 da *Revista de Carreira e Pessoas*.

O artigo que abre esta edição, “Cultura de aprendizagem e desempenho organizacional em uma empresa pública” privilegia, em seu sentido maior, esta dinâmica entre decisão e expectativa. Com a especificidade de ter como objeto de estudo uma empresa pública. O texto dos pesquisadores, Josestene Bezerra do Amaral e Luis Eduardo Brandão Paiva, ambos da Universidade Federal do Ceará e da professora Tereza Cristina Batista de Lima, do Programa de Pós-graduação em Adminis-

tração e Controladoria também Universidade Federal do Ceará, tem como objetivo analisar a influência da cultura de aprendizagem no desempenho organizacional. A proposta do artigo é verificar as práticas de aprendizagem organizacional e sua relação com os resultados proporcionados, levando em conta objetivos estabelecidos no planejamento organizacional.

A pesquisa realizada, de perfil quantitativo, alcançou amostra aleatória simples composta por 388 respondentes válidos em empresa pública estatal, com uso do instrumento *Dimensions of the Learning Organization Questionnaire*. Os resultados do estudo confirmaram diferentes dimensões da “cultura de aprendizagem” com maior incidência dos fatores Colaboração e aprendizagem em equipe, Desempenho do conhecimento e Delegação de poder e responsabilidade.

A discussão entre expectativa de carreira e formação acadêmica é o tema do segundo artigo desta edição. O texto “Processo de decisão de carreira de alunos de curso superior: avaliação e teste de um modelo explicativo” dos professores Ildécio Vieira Gomes, da Nova Faculdade em Contagem – MG, Tarcísio Afonso da Fundação Pedro Leopoldo e Luiz Rodrigo Cunha Moura, professor adjunto do Centro Universitário UniBH, tem como objetivo testar modelo de mensuração do processo de decisão de carreira dos alunos universitários. O estudo, de perfil quantitativo, privilegiou a análise dos seguintes fatores decisórios: o autoconceito, a autoeficácia profissional e o comportamento exploratório, base de elaboração das três hipóteses de pesquisa. Os resultados da investigação demonstraram que as 3 hipóteses influenciam positivamente e significativamente o processo de decisão de carreira dos alunos. O ponto incidental mais significativo (49%) sugere como projeto “continuar os estudos” o que pode indicar a dependência da educação continuada como meio para a complementação da carreira.

O terceiro artigo desta edição da *ReCaPe*, “Engajamento no trabalho no setor supermercadista”, das pesquisadoras Marília Amarante Dutra da Silva, Sandra Leonara Obregon, Franciane Cougo da Cruz Ceretta, Dienifer Pauleski Della Justina, todas vinculadas à Universidade Federal de Santa Maria e do professor Luis Felipe Dias Lopes, do Programa de Pós-Graduação em Administração também da Universidade Federal de Santa Maria, tem por objetivo analisar a percepção dos colaboradores quanto ao engajamento no trabalho. Em especial, em setor como o supermercadista, com ambiente profissional marcado por forte competitividade e rotatividade, com significativo impacto na maneira como o colaborador percebe seu trabalho. Com perfil quantitativo, com amostra de 131 respondentes o estudo utilizou a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT). Os resultados da pesquisa sugerem médias altas de engajamento em diferentes aspectos, notadamente em vigor e dedicação, em estrito alcance dos objetivos organizacionais.

O construto “âncoras de carreira” também tem relevância na discussão de processo decisório e expectativas profissionais. Desse modo, o quarto artigo desta edição “Líderes religiosos e suas expectativas de carreira: um estudo empírico com pastores de comunidades evangélicas”, dos pes-

quisadores Thompson Augusto Reis, da Universidade Metodista de Piracicaba, Oliveiros Júnior e das professoras Graziela Cremonesi e Yeda Oswaldo, ambas do Programa de Pós-Graduação da Universidade Metodista de Piracicaba, tem como objetivo identificar as âncoras de carreiras mais presentes dentro de uma equipe de lideranças religiosas, segundo as suas gerações. A pesquisa definida como descritiva-analítica, com escopo de estudo de caso, utilizou o questionário validado como inventário de âncoras de carreira de Schein, para identificar as âncoras de carreira em amostra de 62 respondentes, todos líderes religiosos. Esse número corresponde a 63% dos líderes dessa igreja. Os resultados da pesquisa permitiram a identificação de “âncora de carreira” dominante, presente em 36% dessas lideranças. O estudo também sugere que o fator idade ou geração, não interfere no conjunto de crenças e valores daqueles que escolhem construir carreira religiosa.

O quinto artigo desta edição da ReCaPe, “Repensando a dimensão do trabalho no âmbito esportivo na perspectiva de ex-atletas”, da pesquisadora Denise Aparecida Hipólito Borges da Universidade Federal de Lavras, e dos professores Rafaella Cristina Campos da Faculdade Presbiteriana Gammon, Luiz Henrique Rezende, Pró-Reitor Adjunto de Assuntos Estudantis e Comunitários da Universidade Federal de Lavras e Monica Carvalho Alves Cappelle, Departamento de Administração e Economia da Universidade Federal de Lavras, tem como objetivo repensar o esporte como um trabalho a partir das perspectivas de ex-atletas de alto rendimento. A pesquisa de perfil qualitativo, com definição por técnica de multi casos, também utilizou a proposta de “análise de conteúdo” para interpretação das entrevistas. Os resultados da pesquisa evidenciaram complexo processo decisório marcado pela precarização do trabalho do ex-atleta, com evidências de que perspectivas de carreira desconhecem também o processo de transformação do atleta em commodity, incluída a exploração de imagem pela superexposição.

Dinâmica familiar e desenvolvimento profissional é tema de constante preocupação acadêmica. O sexto artigo desta edição, “O contexto familiar no processo de planejamento de carreira de estudantes universitários”, da professora Michele Gaboardi Lucas, da Universidade do Oeste de Santa Catarina e Suemi Walter Yamakawa, pesquisadora também desta instituição, tem como objetivo investigar como o contexto familiar influencia o processo de planejamento de carreira de jovens universitários. O procedimento metodológico, de perfil qualitativo, com caráter descritivo e exploratório, utilizou também a técnica de “análise de conteúdo” para interpretação dos dados colhidos nas entrevistas semi-estruturadas. Os resultados da pesquisa evidenciaram que há perspectiva difusa entre o significado de planejamento de carreira e o sentido de planejamento do imediato futuro profissional. Os estímulos familiares influenciam escolhas de carreira do indivíduo, como sugerem diferentes entrevistas concedidas, mas não oferecem expectativas de planejamento. O apoio familiar oferece informações e possibilidades de desenvolvimento pessoal, mas apresenta menor incidência no planejamento de carreira.

O sétimo artigo desta edição, “Estresse e trabalho: o drama dos gestores de pessoas nas organizações contemporâneas”, da pesquisadora Janaína Faria Fidelis, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, do professor Luciano Pereira Zille, do Programa de Mestrado Acadêmico do Centro Universitário Unihorizontes e da professora Fernanda Versiani de Rezende - Professora do Centro Universitário Unihorizontes tem por objetivo analisar e descrever manifestações de estresse ocupacional em gestores da área de Gestão de Pessoas. Em termos teóricos, o modelo de análise do estresse ocupacional foi o validado por Zille. De perfil quantitativo, em formato *survey*, a pesquisa descritiva realizou análise dos dados por meio da estatística uni e bi variada. Os resultados obtidos no estudo apontaram forte manifestações de estresse, cujos sintomas prevalentes foram psíquicos, entre eles a ansiedade. O indicador que se revelou ser o mais importante foi o ‘desejo de trocar de emprego com frequência’, sugerindo a prevalência da correlação de que o nível de satisfação no trabalho é proporcionalmente inverso ao nível de estresse.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe “Políticas e Práticas de gestão de pessoas e intenção de rotatividade: um estudo no Instituto Federal do Pará, Brasil” de Maria Helena Tavares da Silva Guerra - Pesquisadora na Universidade Federal do Pará, Carlos André Corrêa de Mattos - Professor da Universidade Federal do Pará e Alessandro de Castro Corrêa - Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará tem como objetivo identificar a percepção sobre as políticas e práticas bem como verificar a intenção de rotatividade no contexto dos servidores públicos. A pesquisa, de perfil quantitativo, em formato *survey*, aplicou o questionário composto pela Escala de Políticas e Práticas de Recursos Humanos (EPPRH), concebida por Demo et al. (2014), e pela Escala de Intenção de Rotatividade (EIR), na proposta de Siqueira et al. (2014). Os resultados da pesquisa evidenciaram que a política de treinamento, desenvolvimento e educação foi a mais bem avaliada, seguida das políticas de envolvimento, condições de trabalho, avaliação de desempenho e competências, e remuneração e recompensas.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Elza Veloso e Joel Dutra
Editores