



ISSN: 2237-1427

v. 11, n. 1, ano 2021

EDITORIAL - FELICIDADE NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO

Nos momentos de maior tensão social, o ambiente profissional não se caracteriza como caso isolado. Ao contrário, o cenário organizacional, como os demais, capta tais tensões e as acolhe com maior ou menor intensidade, conforme as práticas adotadas na gestão de pessoas.

Interessante “sismógrafo” dessas tensões, gerenciadas ou não, são as possíveis manifestações de satisfação no trabalho. Como interpretar estas manifestações, enquanto evidência, mais ou menos consistentes, de ambiente estimulador? Como é impossível negar a tensão externa, como lidar com as oscilações referentes à felicidade no trabalho? Ainda mais complexo: nestes momentos de maior tensão social, como pensar em termos de engajamento?

Neste contexto, no amálgama dessas múltiplas variáveis e dos diferentes formatos de pressão e influência, o complexo processo que envolve a relação entre felicidade no trabalho e comprometimento se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o primeiro número do Volume 11 da Revista de Carreira e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro” dos pesquisadores Wilian Cesar Tubone e Elimar Veloso Conceição e dos professores associados Adhemar Sanches, David Ferreira Lopes Santos e Sérgio Silva Braga Júnior, todos da Universidade Estadual Paulista Unesp, campus Jaboticabal abordou tema subjetivo, a relação entre a Felicidade e a Qualidade de Vida no Trabalho. Em pesquisa de perfil quantitativo de natureza exploratória, a análise fatorial foi utilizada com objetivo de investigar a correlação entre variáveis relacionadas à qualidade de vida no trabalho. O instrumento usado foi questionário já validado. O ponto de partida foi bem definido: perguntar às pessoas que compõem a amostra o quanto são felizes.

A pesquisa envolveu funcionários de banco múltiplo com volume de ativos que o posiciona entre dez maiores do Brasil. O questionário alcançou 1.138 respostas, o que representa 28% da

população, garantindo amostra representativa. Os resultados da pesquisa demonstraram que a qualidade de vida no trabalho e suas dimensões são parte da composição da felicidade do trabalhador e influenciam a felicidade subjetiva. Com base nas 6 dimensões desenvolvidas após análise fatorial, a pesquisa utilizou modelo de equações estruturais com o objetivo de verificar a correlação da qualidade de vida na felicidade do trabalhador. Também os resultados evidenciaram que o ambiente de trabalho tem influencia decisiva na percepção e sentimentos das pessoas, sugerindo a importância de as empresas terem políticas e ações direcionadas à qualidade de vida no trabalho de modo diverso para os seus diferentes públicos,

O segundo artigo desta edição da ReCaPe, *Sustainable Strategic Alignment between People Management Models of Organizational Sustainability: insights from Brazil*, da pesquisadora Tereziinha Bernadete Pinto Oliari da Universidade Estadual do Centro-Oeste, Unicentro, do professor do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Administração da Unicentro, Silvio Roberto Stefano, da professora do Programa de Mestrado Profissional da Unicentro, Sandra Mara de Andrade e da pesquisadora Sandra Mara de Andrade, também desta instituição, tem como objetivo principal identificar pontos de alinhamento estratégico sustentável entre modelos aplicados de gestão de pessoas e o Triple Bottom Line, TBL, de sustentabilidade organizacional.

A pesquisa foi realizada em duas empresas do setor de papel e celulose, a Amazonas e a Santa Maria, ambas localizadas no sul do País, com escolha metodológica de pesquisa qualitativa, com o uso da técnica de casos múltiplos. Os resultados do estudo sugerem que apesar da empresa Amazonas enfrentar período de reestruturação de missão e valores, a manutenção do tema sustentabilidade no planejamento estratégico organizacional garantiu a preservação do modelo de gestão de pessoas já adotado. No caso da Santa Maria, o termo sustentabilidade, já inserido nos valores da empresa, assegurou inserção mais acentuada em todo o modelo da gestão da empresa.

O terceiro artigo desta edição da ReCaPe, “Modelo de Análise de Carreiras: um estudo junto a profissionais de Tecnologia de Informação”, da professora Élide Patrícia Souza, da Universidade de Uberaba, tem como questão ponto de partida avaliar como profissionais da área de Tecnologia de Informação constroem suas carreiras, que visão tem do conceito e a construção de modelo de carreira que contemplasse dimensões individual, organizacional e contextual. Enquanto procedimento metodológico a opção foi de pesquisa descritiva-qualitativa com ponderação entre gestores e as diferentes formas de trabalho características dessa área. Os resultados da pesquisa sugerem baixa interferência de influências familiares na escolha profissional, obediência a outros formatos de certificação de eficiência no desenho da carreira e o forte apoio à consistente flexibilidade nas relações de trabalho.

O quarto artigo desta edição, “Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte?” das professoras

Sueli Parente Moretto, da Pós Graduação em Gestão estratégica da Faculdade Luciano Feijão e de Amélia Silveira, Professora Titular da Universidade Federal de Santa Catarina tem como objetivo avaliar a “relação positiva” entre competências identificadas, satisfação no trabalho e efetivo desempenho em micro e pequenas empresas. A pesquisa, de perfil qualitativo e quantitativo, alcançou 701 questionários, com utilização de instrumento validado e construção de três hipóteses de pesquisa bem sustentadas teoricamente. Os resultados apontados indicaram a confirmação da hipótese quanto a “relação positiva” entre competência empreendedora e nível de satisfação, bem como a hipótese de que visão empreendedora do gestor de RH é fato significativo para melhor desempenho. A terceira hipótese sinalizou o forte peso da competência de planejamento no eficiente desempenho organizacional da pequena empresa.

O texto “Fui contratado(a), e agora?” Práticas de socialização e orientação em busca de comprometimento” da pesquisadora Karmen Raiany de Alexandria do Centro Universitário de João Pessoa, da professora Janayna Souto Leal, também do Centro Universitário de João Pessoa e do professor João Batista Soares Neto, da Universidade Federal da Paraíba, tem como objetivo analisar o processo de socialização investigando a relação entre socializar e orientar e a permanência do colaborador na empresa. A pesquisa, com procedimento metodológico qualitativo, com entrevistas estruturadas avaliadas a partir de técnicas de análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa sugerem a relevância do papel do supervisor no processo adaptativo, respeitadas as formas particularizadas de socialização de cada organização. Na visão do colaborador recém-contratado os procedimentos de socialização mais eficiente são os mais oferecem dados consistentes da identidade corporativa e dos objetivos da organização

O texto « Gestão de carreiras criativas, identidade e liderança coletiva: a visão coletiva do BaianaSystem », sexto artigo desta edição, do pesquisador Roberto Guanabara Calasans e do professor Eduardo Davel, da Escola de Administração, ambos da Universidade Federal da Bahia, propõe discutir a questão da identidade na gestão de carreiras criativas, a partir do relacionamento entre as dimensões da imagem, cultura e visão. A pesquisa, com perfil qualitativo, usou como sustentação teórica o modelo de dinâmica de identidade organizacional descrevendo três dimensões: imagem organizacional, cultura organizacional e visão estratégica, enfatizando o papel da liderança coletiva. Os resultados obtidos demonstraram que a dinâmica da identidade organizacional pode ter grande relevância na gestão de carreira, pois permite o alinhamento entre a formação pessoal, objetivos de carreira e imagem procurada.

O sétimo artigo desta edição, “Influência familiar no ambiente de trabalho: estudo de caso em indústria de confecções na Região Noroeste/RS” da pesquisadora FFernanda Raquel Theisen, do Instituto Federal Farroupilha-Campus Santa Rosa, e dos professores Nuvea Khun e Claudio Edilberto Hofler, ambos também do Instituto Federal Farroupilha-Campus Santa Rosa, tem como objetivo

principal analisar a influência da família na relação laboral e do trabalho no âmbito familiar. A pesquisa, com perfil quantitativo e qualitativo, definida como descritiva e exploratória, apresentou interessante análise da produção nacional no tema, nas plataformas Scielo, Spell e Scopus demonstrando que apesar da relevância do assunto, a produção científica específica é bastante limitada. Os resultados da pesquisa sugerem forte influência dos dois fatores pois 90% da amostra reconhece essa influência e 81% aponta que a relação família-trabalho já afetou desempenho profissional. Porém, a pesquisa qualitativa revelou pontos específicos e diferenciados dessa influência, como a excessiva hora-extra, que afetam a qualidade de vida no trabalho.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, “O assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo: percepção dos servidores de instituição governamental”, da pesquisadora do Centro Universitário Alves Faria, Graziane Muniz Rocha e dos professores do Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Alves Faria, Herica Landi de Brito e Bento Alves da Costa Filho, tem por objetivo analisar a percepção de assédio entre servidores do Poder Judiciário tanto em suas relações de trabalho com em todo o seu impacto afetivo. Enquanto procedimento teórico o artigo destacou o isolamento enfrentado pela vítima de assédio, a ruptura de laços afetivos com o assediador e a reprodução de atos de agressão no ambiente de trabalho. A pesquisa de perfil quantitativo, com questionário validado, utilizou escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho. Os resultados da pesquisa referentes à percepção de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho foram relativamente baixos, fato referendado na teoria e captado no questionário aplicado como devido ao “fator medo”. As respostas à questão aberta sinalizam significativamente esta evidência captada na escala quantitativa. A pesquisa evidenciou também a necessidade da instituição implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as práticas de assédio.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Elza Veloso e Joel Dutra

Editores