

Editorial - Desempenho e Satisfação no Trabalho

A realidade corporativa convive com muitas novas tensões. A chegada do mundo digital gerou transformações em todos os aspectos no contexto das organizações. Sem exceções. O algoritmo invadiu todo o processo decisório. Até mesmo entre os que imaginam manter “seu mundo” longe da ordem digital, pela simples razão de que seu concorrente já o fez. Todas as escolhas profissionais, incluindo as expectativas de carreira, já mantêm toda sua atenção votada à “mensagem do dado”.

Este cenário de constante “ebulição” gerou outras dimensões para o construto satisfação no trabalho. Outras métricas para medir desempenho convivem com ferramentas novas, incluindo gamificação, que definem desenhos diferentes para o ambiente profissional, desde o recrutamento e seleção até, por exemplo, a avaliação de desempenho. Nessa trajetória de completa inovação, outras ferramentas motivacionais redefiniram a lógica tradicional implícita na ideia de satisfação no trabalho. Nesse processo, a percepção do que é suporte organizacional também ganhou outra representatividade e outra estrutura.

É neste contexto, em que as expectativas de compartilhamento e benefício mútuo entre o indivíduo e a organização ganharam outra matriz de conhecimento definida pelo algoritmo, que o tema desempenho e satisfação no trabalho se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o segundo número do Volume 12 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Treinamento e desenvolvimento com foco na gamificação: visão do processo a partir das consultorias brasileiras”, do pesquisador Daniel Hank Miri, pesquisador da Universidade de Caxias do Sul, de Luana Folchini da Costa, professora desta universidade e de Bruna Silva Grabowski e Débora Kaiser Bragé também pesquisadores da Universidade de Caxias do Sul, tem como objetivo analisar o processo de inserção das práticas de gamificação nas empresas brasileiras de consultoria em treinamento e desenvolvimento. Também fazem parte dos objetivos do estudo, identificar e descrever as etapas e dificuldades, bem como oportunidades e ameaças do uso da gamificação.

A pesquisa, de perfil qualitativo separou amostra de consultorias brasileiras de treinamento e desenvolvimento foram selecionadas a partir de sua atuação com a gamificação e disponibilidade

de participação. A coleta de dados, primários e secundários, envolveu tanto entrevistas seguida de análise documental e atividades, como também observação direta das ferramentas utilizadas nas práticas. Os resultados da pesquisa integraram-se à análise de conteúdo utilizada, com codificação aberta, axial e seletiva, com significativa distinção dos entrevistados entre os termos “gamificação” e “jogos sérios” para o treinamentos dos consultores.

O segundo texto desta edição, “Benchmarking de recrutamento interno: estudo em empresa do setor automotivo da região do ABC paulista”, das professoras Maria Laura Ferranty MacLennan e Patrícia Mari Matsuda, da Fundação Educacional Inaciana (FEI) Padre Sabóia de Medeiros e dos pesquisadores Tomazzo Antonioli e Gabriela Devicaro Tedeschi também desta instituição tem como objetivo analisar o processo de melhoria do processo de recrutamento interno bem como a visão dos colaboradores sobre este processo. E como objetivo específico, o estudo da mudança no fluxo de aprovação de vagas e peso das culturas organizacionais em todo o processo. A pesquisa, de perfil qualitativo, buscou práticas utilizadas nos processos de recrutamento interno em empresas de diferentes nichos, identificando as influências que cada cultura pode exercer nesses processos. Os resultados da pesquisa mostraram. Por exemplo, a relevância do desenvolvimento da liderança para a gestão de pessoas.

O artigo “Liderança transformacional e bem-estar no trabalho em instituições de ensino: uma proposta teórica-metodológica e reflexões para uma agenda de pesquisa” terceiro texto desta edição tem como objetivo analisar o impacto da do conceito Liderança Transformacional na Satisfação do Trabalho de docentes, a partir do papel mediador duplo exercido pela Prosperidade no Trabalho e pelo Burnout. A pesquisa, de perfil bibliométrico, com amostra coletada nas plataformas de pesquisa da Web of Science e do Periódicos CAPES, priorizando revistas com fator de impacto superior a 1. As palavras-chave foram combinadas entre si com os diferentes construtos. Os resultados obtidos apontam que o efeito indireto da Liderança Transformacional sobre o Burnout, por meio da Prosperidade no Trabalho, ocorre quando há alta Abertura a Experiências e pode resultar em maior índice de Satisfação no Trabalho.

O quarto artigo desta edição, “Avaliação de desempenho no setor público: a perspectiva de servidores em uma instituição federal,” da pesquisadora da Universidade de Pernambuco, Mayza Nazareth Silva de Andrade, e da professora Adriana Tenório Cordeiro, também da Universidade de Pernambuco, tem como objetivo analisar a percepção de servidores públicos quanto à aplicabilidade da avaliação de desempenho em uma unidade do Instituto Federal de Pernambuco. Aplicada em formato survey, a pesquisa com perfil de estudo de caso, realizou primeiro entrevista em profundidade com atores chave, enquanto a pesquisa quantitativa passou por análises estatísticas incluindo médias e distribuição de frequências. Os resultados do estudo demonstraram que a avaliação de desempenho interfere em performance identificando-se várias disfunções no processo, tanto no período de estágio probatório, quanto após ele, destacando-se os processos

genéricos e subjetivos, a ausência de impessoalidade e justiça nos processos e a ausência de acompanhamento frequente.

No mundo do trabalho, os determinantes da saúde do trabalhador consistem em aspectos sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais. A partir desta constatação, o quinto artigo desta edição, “Suporte Organizacional e Danos Relacionados ao Trabalho: Um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros”, dos professores Nilton Soares Formiga e Alda Karoline Lima Silva, da Universidade Potiguar e da pesquisadora Natália Holanda Mendes Maia Paula, também desta instituição, tem como objetivo verificar a relação entre o suporte organizacional percebido pelos trabalhadores e a avaliação dos danos relacionados ao trabalho. A pesquisa, de perfil quantitativo, utilizou as Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (ADRT). Os resultados obtidos apresentaram indicadores psicométricos confiáveis e com base numa correlação de Pearson, o suporte organizacional correlacionou-se, negativa e significativamente, EADRT e suas respectivas dimensões (físico, psicológico e social). De forma significativa a pesquisa demonstrou que na concepção dos trabalhadores, quanto maior for o apoio (suporte) oferecido pela organização, menor a chance de que os profissionais apresentem adoecimentos mais graves no ambiente laboral.

O sexto artigo desta edição, “Endomarketing, cultura organizacional e satisfação no trabalho: um estudo em Conselhos Profissionais de Mato Grosso”, do pesquisador Eduardo José de Santana Caldas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e dos professores Francisco Mirialdo Chaves Trigueiro da Universidade Federal de Mato Grosso e Fernando Thiago da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, tem como objetivo analisar a influência do marketing interno nas percepções da cultura e na satisfação no trabalho em ambiente definido, os conselhos profissionais do estado de Mato Grosso. De perfil quantitativo, a pesquisa em formato survey, com amostra não probabilística, mas selecionada por conveniência. A medição da cultura organizacional foi adaptada a partir de questões retiradas do fator satisfação e bem-estar do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO. Os resultados da pesquisa mostraram confirmação parcial da hipótese que a existência de práticas de marketing interno nos conselhos profissionais aumenta a satisfação no trabalho, já que os fatores geração da informação e disseminação da informação se mostraram capazes ser previsores do aumento da satisfação. Pode ser confirmada parcialmente a hipótese de que a existência de práticas de marketing interno influencia positivamente nas percepções acerca da cultura organizacional nestas organizações, já que os fatores disseminação e respostas gerenciais foram confirmados como previsores da variável dependente.

A compreensão do processo que leva empregados a permanecerem nas organizações tem múltiplas relevâncias, a maior delas é evitar a perda do capital intelectual. O tema é objeto do sétimo artigo desta edição, “Construindo uma escala multiatributos para avaliar os fatores que compõem o job embeddedness no Brasil” da professora Juliana Carvalho de Sousa, da Universidade do Estado do Rio Grande do Rio Grande do Norte, das pesquisadoras Joyce Silva Soares de Lima e Aline Francilurdes

Nery do Vale, ambas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido e do pesquisador AHIRAM BRUNNI CARTAXO DE CASTRO do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. O objetivo do estudo é tanto testar estatisticamente uma escala multiatributos para avaliar os fatores que compõe o Job Embeddedness no País, como avaliar o grau de maturação do construto na literatura brasileira. De perfil quantitativo, com abordagem não probabilística a pesquisa foi aplicada no Vale do Jaguaribe/CE em economia voltada para a agricultura, administração pública, indústria de transformação e comércio. Os resultados da pesquisa demonstraram que as variáveis associadas a valores, visibilidade de opiniões, salário e benefícios e apego aos amigos tiveram maior impacto decisório na escala analisada.

O artigo que fecha esta edição da Recape, “Análise da produção científica sobre cultura organizacional no período de 1969 a 2019” dos professores Gustavo Yuho Endo e Érika Mayumi Kato-Cruz ambos da Business School UNOESTE e Eric Vinicius Lucion da União Educacional de Cascavel – UNIVEL e dos pesquisadores Ítalo de Paula Casemiro da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Luana Pereira de França da Universidade Estadual do Oeste do Paraná tem como objetivo principal analisar as publicações científicas relacionadas à cultura organizacional nas bases de dados da Web of Science no período de 1969 a 2019. E como objetivos complementares levantar os principais journals que publicam sobre cultura organizacional para identificar os 20 artigos com mais citações e analisar o que foi estudado nos 20 artigos com mais citações na Web of Science. De perfil qualitativo, a pesquisa utilizou para a tabulação dos dados modelo que desenvolveu ferramenta específica no Microsoft Excel para a sistematização e automatização de estudos bibliométricos. A partir do uso dessa ferramenta foram selecionados os 20 artigos com mais citações sobre a temática e analisados. Foram selecionados os 16 journals com maiores incidências. Os resultados da pesquisa demonstraram nuvem de palavras, tornando possível a identificação das palavras que mais se destacam, como também verificar que tais palavras estão alinhadas com o foco da pesquisa. E a temática de cada artigo mais citado foi identificada e analisada.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores