

Sessão Coordenada 34 - **ESTUDOS EM COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E CARREIRA**

**CONTRATO PSICOLÓGICO E ROTATIVIDADE VOLUNTÁRIA: A ORGANIZAÇÃO ENQUANTO PARTE DO PLANEJAMENTO DE CARREIRA.** *Luiz Victorino/Universidade Católica de Brasília – UCB, Rosângela Saraiva/Instituto de Ensino Superior de Brasília IESB*

O objetivo deste estudo foi investigar se a rotatividade voluntária está associada à violação do contrato psicológico em uma grande empresa.

O Contrato Psicológico, em sua conceituação mais contemporânea é definido como um conjunto dinâmico de expectativas que se criam entre um indivíduo e uma organização quando estes estabelecem um vínculo de trabalho. Estudos anteriores mostram que existe uma relação entre a quebra de contrato psicológico e a rotatividade, mas apesar da vasta literatura sobre o tema, há poucos estudos, no Brasil, sobre a relação entre a quebra do contrato psicológico e a rotatividade voluntária, que é quando o indivíduo deixa a organização onde trabalha por vontade própria. O estudo foi realizado com 30 ex-funcionários de uma grande empresa do ramo de livrarias, sendo a maioria mulheres (60%), entre 26 e 35 anos (63%), solteiras (46,7%), com ensino médio completo (36,7%) e que trabalharam na empresa entre 3 e 6 anos (53,3%). Foram realizadas entrevistas estruturadas e um questionário foi aplicado para investigar a relação entre o pedido de demissão e a quebra do contrato psicológico. A análise de discurso das entrevistas mostrou que os respondentes tinham um bom relacionamento com a organização, e afirmavam que as expectativas em relação a esta eram cumpridas. O questionário, cujo foco era investigar os motivos da demissão voluntária e sua relação com a percepção dos funcionários sobre a empresa, apontou para um caminho semelhante, com os funcionários indicando que sua saída se deu pela percepção de que já haviam atingido seus objetivos pessoais na empresa, e portanto, deveriam buscar outras empresas que fossem mais adequadas a seus objetivos atuais, considerando seu planejamento de carreira. Os resultados do presente estudo reforçam a necessidade de uma compreensão mais profunda das expectativas de carreira do colaborador, para além de sua relação com a organização atual, mas buscando compreender como a organização se adequa aos planos de carreira do colaborador e trabalhando para que ambos atinjam seus objetivos.

Contrato Psicológico

Rotatividade

Carreira

Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE BENEFÍCIOS E DO ESTILO GERENCIAL PARA O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.** *Lígia Carolina Oliveira Silva/Universidade de Brasília UnB, Eduardo de Freitas Monteiro/Instituto de Ensino Superior de Brasília IESB*

O objetivo deste estudo foi compreender como a percepção de estilos gerenciais e a política de benefícios se correlacionam com comprometimento organizacional. Comprometimento organizacional representa o desejo de um indivíduo de permanecer como membro de uma organização. É dividido em: afetivo - vínculo emocional, envolve identificação com a empresa e seus objetivos; calculativo - avaliação de custos e perdas, calculando se é vantajoso permanecer na empresa ou não; normativo - sentimento de obrigação do trabalhador em permanecer na empresa, percepção de dívida moral com a organização. Estudos anteriores sobre comprometimento demonstram o estilo gerencial e a política de benefícios como aspectos que afetam o nível de comprometimento dos colaboradores. Os estilos gerenciais apresentam três dimensões: tarefa, relacionamento e situação. O estilo de tarefa baseia suas decisões nos aspectos técnicos da função, havendo uma maior preocupação com a realização das tarefas. O estilo de relacionamento é voltado para as relações interpessoais. O estilo de situação possui a habilidade de perceber o que ocorre dentro do ambiente de trabalho e adequa seu estilo de acordo com a necessidade do meio. A política de benefícios tem como objetivo incentivar o funcionário a se alinhar com os objetivos da empresa e perceber que seus esforços estão sendo recompensados à medida que ele desempenha suas atribuições de maneira satisfatória. Os benefícios se relacionariam com o comprometimento por representarem um fator de retenção do empregado, pois gerariam a percepção da dificuldade em se conquistar todos os benefícios atuais em outra organização. A pesquisa foi realizada com 40 colaboradores de uma empresa pública brasileira, sendo a maioria homens (57,5%), entre 36 e 45 anos (25%), casados (52,5%), com ensino médio completo ou pós-graduados (30% cada) e que trabalhavam na empresa entre 1 e 10 anos (50%). Devido ao número reduzido da amostra, apenas análises de correlação foram realizadas. Os resultados demonstraram que a política de benefícios ( $r^2 = 0,27$ ,  $p < 0,05$ ) e estilo gerencial de tarefa ( $r^2 = 0,36$ ,  $p < 0,05$ ) estão correlacionados com o comprometimento afetivo. A correlação entre benefícios e comprometimento afetivo evidencia que quando os empregados estão satisfeitos com os benefícios oferecidos pela organização, a propensão de comprometerem afetivamente com a empresa, isto é, de se envolverem emocionalmente com a empresa e com seus objetivos, é maior. A respeito da correlação entre estilo gerencial de tarefa e comprometimento afetivo, ela indica que, nesta empresa, quando o gerente é prioritariamente preocupado com a realização das tarefas, o comprometimento afetivo é maior. Os componentes calculativo e normativo do comprometimento não se correlacionaram significativamente nem com a política de benefícios nem com os estilos gerenciais. Isto pode sinalizar que estes tipos de comprometimento não são afetados pela satisfação com a política de benefícios nem pelos diferentes estilos gerenciais, e sim por outros fatores relativos ao contexto de trabalho. A partir dos resultados desta pesquisa, reforça-se a importância de uma política de benefícios satisfatória e do estilo de liderança focado na tarefa para que os funcionários se comprometam afetivamente com a empresa.

Comprometimento Organizacional, Gestão de Benefícios, Estilo Gerencial

Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**CARREIRA E FLORESCIMENTO: INFLUÊNCIA DE DIFERENTES ESTÁGIOS DE CARREIRA E DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA NO FLORESCIMENTO PROFISSIONAL.** Ana Paula dos Santos S. Silva/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB, Irleny Perreira Coelho/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB, Lorena Alves Damascena/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB

O objetivo da presente pesquisa foi verificar de que forma os estágios de exploração e manutenção vocacional e o comprometimento com a carreira influenciam os níveis de florescimento profissional. O comprometimento com a carreira é um comportamento ativo mobilizado por um apego afetivo a carreira. Por sua vez, o estágio de exploração vocacional é o momento de transição e tradução do autoconceito em uma carreira específica. Já a manutenção vocacional é caracterizada pela maturidade do indivíduo e a continuidade dos planos estabelecidos para sua carreira. A partir desse comportamento ativo e destes estágios, analisamos sua relação com o nível de florescimento profissional que refere-se a uma situação de prosperidade, desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar. Dessa forma, hipotetiza-se que os profissionais em estágio de exploração de carreira possuem níveis maiores de florescimento devido ao alto nível de vigor e satisfação pelos desafios do ingresso no mundo ocupacional. Além disso, supomos que o comprometimento com a carreira mediará a relação entre estágio de exploração e florescimento, uma vez que para que o profissional desabroche no trabalho é necessário que ele invista esforços e recursos em suas atividades profissionais. A amostra foi composta por 149 profissionais, 42,6% com idade de até 25 anos, 43% do sexo feminino e 57% do sexo masculino, 42,5% era casado, 40% estava cursando o ensino superior e 9% ocupava cargo de chefia. Foram utilizadas as seguintes escalas: Florescimento no Trabalho de Diener e colaboradores, adaptada por Silva & Caetano (&#945; 0,80), Comprometimento com a carreira de Blau (&#945; .83), Exploração de carreira criada por Teixeira (&#945; .74) e a Tradução do autoconceito profissional criada por Oliveira (&#945; .74), sendo que esta última representaria o estágio de manutenção de carreira. Por fim, foi utilizado um questionário sociodemográfico. Foram realizadas análises de regressão múltipla simples e hierárquica. Os resultados evidenciam que o estágio de exploração de carreira representa relação significativa com o florescimento (&#946;=0,259,  $p<0,05$ ), o que confirma a primeira hipótese proposta pelo presente estudo, devido a compatibilidade entre estágio e o florescimento, a exemplo: automotivação, emoções positivas, experiências de vigor e aprendizagem. Além disso, a relação entre exploração de carreira e florescimento foi mediada pelo comprometimento com a carreira (&#946;=0,200,  $p<0,05$ ), o que é indicado pela diminuição do B, ou seja, da força da relação, e aumento do grau de explicação ( $R^2$  21=5,6% &#61664;  $R^2$  22=8,4%). Isto significa que quando o comprometimento com a carreira é alto, o florescimento é mais provavelmente experimentado do que se a pessoa apenas estiver no estágio de exploração, mas não se comprometer com a carreira. O estágio de manutenção da carreira não chegou nem mesmo a apresentar relações significativas com o florescimento, apresentando indícios de que quando o indivíduo chega no nível de maturidade e de concretização dos seus planos de carreira é necessário que seja repensada a zona de conforto proporcionada pela conservação de comportamentos resultantes de sua experiência profissional.

Florescimento Profissional, Carreira, Comprometimento Organizacional

Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**A DIFERENÇA NO OBJETO DE ESTUDO DA PSICOLOGIA E ADMINISTRAÇÃO EM ARTIGOS SOBRE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL - UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.**

*Alex da Costa dos Anjos/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB*

*Jeanine Ângela Vieira/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB*

*Márcio Leandro da Silva/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB*

*Ana Paula dos Santos S. Silva/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB*

*Irleny Perreira Coelho/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB*

*Lorena Alves Damascena/Instituto de Educação Superior de Brasília IESB*

O objetivo geral dessa pesquisa é fazer uma análise de como o tema de CO está sendo tratado por pesquisadores da Psicologia e da Administração atualmente no Brasil, identificando semelhanças e diferenças na forma em que as duas classes de profissionais estão abordando o tema. Essa pesquisa é relevante por fazer um levantamento das publicações dos periódicos de Administração e da Psicologia nos últimos cinco anos, com o interesse de verificar o que essas áreas estão publicando sobre comportamento organizacional. A presente pesquisa se distingue das outras revisões publicadas sobre o tema ao comparar duas áreas do conhecimento, considerando tanto a área de formação dos autores como a área do periódico de publicação. Os critérios utilizados para selecionar os artigos foram: publicação entre 2009 e 2014; ter sido escrito por profissionais brasileiros formados em psicologia ou administração e publicados em periódicos brasileiros; os periódicos deveriam ser classificados como A1, A2, B1 ou B2 pela CAPES. Os artigos foram selecionados através de palavras-chaves como: motivação, criatividade e solução de problemas, comportamento no trabalho, desempenho, competências, estresse, aprendizagem e atitudes. Por fim, analisou-se também a área de formação do autor do artigo através de informações no próprio artigo ou na plataforma lattes. A análise dos dados foi feita de maneira quantitativa, por meio de análises descritivas e de tendência central. Na análise foram observados: (1) o número total de artigos encontrados, (2) distribuição dos artigos selecionados nas áreas de Psicologia, de Administração, de Psicologia/Administração, e de outras áreas, (3) a diferença do percentual de publicações de autores nos periódicos. Foi feita também uma análise qualitativa, na qual observou-se: (a) os principais temas de objeto de estudo dos artigos encontrados; (b) as outras áreas de formação que publicaram sobre o tema nos artigos encontrados. No total, foram analisados 302 artigos, dentre os quais 132 eram de Administração, 130 de Psicologia, 25 de autores de Psicologia e Administração, e 15 de outras áreas. Foi verificada predominância de investigações sobre comprometimento (42 artigos); estresse (32 artigos); satisfação (32 artigos); valores (28 artigos); e comportamento (24 artigos), sendo esses: organizacional, estratégico, ético, resiliente e empreendedor. A área da Psicologia foi a que mais contribuiu sobre estresse, e a área da Administração sobre comprometimento. Foi verificado que 72% dos autores que publicam em periódicos de Administração são formados em Administração, enquanto 15% são formados em Psicologia, 9% são autores tanto da Psicologia quanto da Administração, e 4% são de outras áreas. Em comparação com periódicos de Psicologia, 83% dos autores são formados em Psicologia, 4% em Administração, 6% são da Psicologia/Administração, e 7% são de outras áreas. Esse trabalho almejou apresentar o atual estado de publicações científicas brasileiras sobre comportamento organizacional, mostrando os principais subtemas abordados por profissionais das áreas de psicologia e administração, bem como o quanto publicam em conjunto e em periódicos voltados para área diferente da sua, sendo de interesse para os pesquisadores por preencher uma lacuna de outros trabalhos no tocante a comparação das áreas de interesse dos pesquisadores em suas publicações.



Comportamento Organizacional  
Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)  
ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho