



AVALIAÇÃO DE FUTURO PROFISSIONAL E SUA RELAÇÃO COM BEM-ESTAR NO TRABALHO E INTENÇÃO DE DESLIGAMENTO

PROFESSIONAL FUTURE EVALUATION AND ITS RELATIONSHIP WITH WORK WELL-BEING AND TURNOVER INTENTION

EVALUACIÓN DE FUTURO PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR EN EL TRABAJO Y LA INTENCIÓN DE ABANDONO

Vinicius Carvalho Vasconcellos, MSc.

Universidade de Brasília/Brazil

viniciuscarvalhodevasconcellos@gmail.com

Elaine Rabelo Neiva, Dra.

Universidade de Brasília/Brazil

elaine_neiva@uol.com.br

RESUMO

Apoiada na literatura sobre carreira, esta pesquisa teve o objetivo de investigar como os indivíduos avaliam seu futuro profissional na atual organização, explorando igualmente a relação dessa variável com perfil demográfico dos respondentes, intenção de desligamento e bem-estar no trabalho. A amostra de 75 trabalhadores de diversas organizações respondeu a um questionário construído especificamente para a pesquisa e à Escala de Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Entre os resultados, a análise de conteúdo temático indicou oportunidades/crescimento na carreira e salários/benefícios/recompensas como os aspectos mais recorrentes no discurso sobre o futuro profissional. Na análise quantitativa, cumpre destacar que avaliação de futuro profissional se associou fortemente a intenções de desligamento, além de ser predita por dois fatores de bem-estar no trabalho (afetos positivos e realização). Por fim, discute-se a semelhança/dessemelhança dos resultados obtidos diante da literatura e suas implicações para a gestão das organizações.

Palavras-chave: Futuro profissional; Bem-estar no trabalho; Carreira.

ABSTRACT

Based on the career literature, the objective of this study was to investigate how individuals evaluate their professional future in the current organization and the relationship between this variable and the respondents' demographic profile, work well-being and turnover intentions. A sample of 75 employees of different organizations responded to a questionnaire constructed specifically for this survey and to the Work Well-Being Scale (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). The content analysis indicated career growth/opportunities and salary/benefits/rewards as the most recurrent categories in the discourse about the professional future. In the quantitative analysis, evaluation of professional future was strongly associated with the turnover intentions; besides, it was predicted by two factors of work well-being (positive affect and achievement). Based on the analyzed data, the paper discusses the results considering the current literature and its implications for the management of organizations.

Keywords: Professional future; Work well-being; Career.

RESUMEN

Apoyado en la literatura sobre carrera, este estudio investigó cómo los individuos evalúan su futuro profesional, explorando también la relación de esta variable con el perfil demográfico, las intenciones de abandono y el bienestar en el trabajo. Una muestra de 75 empleados de diversas organizaciones respondieron a un cuestionario elaborado específicamente para la investigación y la Escala de Bienestar en el Trabajo (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). El análisis de contenido indicó que las oportunidades de carrera y salarios/beneficios/recompensas son recurrentes en el discurso sobre el futuro profesional. El análisis cuantitativo indicó que evaluación del futuro profesional está fuertemente asociada con la intención de

abandono; además, dos factores de bienestar (afecto positivo y los logros) predicen futuro profesional. Por último, el artículo analiza los resultados delante de la literatura anterior y de sus implicaciones para la gestión de las organizaciones.

Palabras clave: Futuro profesional; Bienestar en el trabajo; Carrera.

1 INTRODUÇÃO

A orientação para o futuro constitui um dos traços mais marcantes das sociedades ocidentais na atualidade (GIDDENS, 1991). Se nas sociedades pré-modernas explicações metafísicas narravam a evolução dos acontecimentos, na contemporaneidade, o futuro passa a ser construído pelas ações/decisões humanas (LECCARDI, 2005), abertura que incita os indivíduos continuamente a pensar sobre o porvir.

No mundo organizacional, termos atrelados ao futuro, como planejamento, prospecção de cenários e gestão da mudança, tornaram-se recorrentes. Sob a ótica dos profissionais, esse olhar para o futuro irrompe, por exemplo, no treinamento para uma nova tarefa, nas preocupações sobre o desenrolar da carreira ou na avaliação de desempenho, atividade que favorece a manutenção ou modificação de comportamentos futuros. Surpreendentemente, a relação dos indivíduos com o tempo (incluindo o futuro) encontra pouco espaço na literatura sobre trabalho/organizações. Com efeito, pesquisadores da área admitem que a temática costuma ser negligenciada ou tratada de forma implícita/inadequada nas pesquisas (BUTLER, 1995; CAETANO, 2012; GEORGE; JONES, 2000).

Partindo dessa lacuna, esta pesquisa dedica-se a explorar a relação dos indivíduos com seu futuro no ambiente organizacional. Mais especificamente, visa a descrever de que forma os indivíduos avaliam seu futuro profissional dentro de sua atual organização, assim como analisa a relação dessa variável com o perfil demográfico dos respondentes, intenção de desligamento e bem-estar no trabalho. Com efeito, as políticas de gestão de pessoas almejam, entre outros objetivos, o incremento no bem-estar e a redução da taxa de desligamento de seus profissionais, sempre no intuito de instaurar um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A existência de boas perspectivas de futuro profissional também pode ser encarada como um resultado desejável no âmbito da gestão de pessoas, possivelmente vinculada ao bem-estar e às intenções de desligamento. Nesse sentido, torna-se relevante investigar em que medida essas variáveis se relacionam, o que justifica essa pesquisa exploratória. Com o intuito de delinear as possibilidades e os limites da literatura sobre futuro profissional, a próxima seção revisa pesquisas que tocam, direta ou indiretamente, nesse tópico de investigação.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Panorama dos Estudos sobre Futuro Profissional

Ao se referir sobre o futuro ou trajetória profissional, a temática da carreira costuma ser evocada. Carreira refere-se à série de ocupações, trabalhos e atividades que os indivíduos assumem ao longo de sua vida de trabalho (FELDMAN, 1998). Particularmente nas últimas décadas, pesquisas sobre carreira sublinharam a relação entre mudanças no contexto econômico e organizacional e o surgimento de trajetórias de trabalho mais voláteis. Com efeito, a crescente competitividade, o avanço tecnológico e a necessidade contínua de adaptação das organizações impulsionaram a emergência de modelos de gestão mais flexíveis e a ocorrência de

reestruturações, privatizações, fusões e terceirizações. Estes elementos, conjugados, formam um ambiente mais instável para os indivíduos e impõem transformações mais frequentes em suas carreiras (GREENHAUS; CALLANAN; DIRENZO, 2008).

De outra parte, indivíduos qualificados parecem cada vez mais propensos a buscar ativamente melhorias em suas inserções profissionais, guiados, entre outras razões, pelos anseios de realização e qualidade de vida no trabalho. Assim, além das recompensas tradicionais (promoções e aumento salarial), surgem novos objetivos de carreira, elaborados na individualidade de cada profissional e traduzidos na ideia de sucesso subjetivo/psicológico (MIRVIS; HALL, 1996).

Em última instância, seja por iniciativa individual ou em função de pressões econômicas/organizacionais, as trajetórias profissionais atuais tendem a ser menos previsíveis, padrão que inclui desde alterações nas atividades/cargos dentro da própria organização até mudanças de organização. Nesse contexto, surgem novos modelos de carreira, que apresentam como traços compartilhados a ausência de linearidade, o despreendimento das tradições e a autonomia dos sujeitos na trajetória profissional (BENDASSOLI, 2009).

A rigor, esse cenário de incertezas e constantes mudanças tende a colocar o futuro profissional no centro da relação indivíduo-organização. Por um lado, os indivíduos tendem a avaliar/refletir frequentemente sobre suas oportunidades profissionais e, por outro, as organizações buscam delinear sistemas de carreira que forneçam perspectivas capazes de reter/motivar os indivíduos. Nessa direção, Tolfo (2002), baseada em pesquisas da revista *Exame*, destaca como a perspectiva de carreira rotineiramente figura entre as características mais valorizadas pelos trabalhadores. Nessa linha, as práticas organizacionais associadas ao desenvolvimento de carreira ganharam espaço crescente nas políticas de gestão de pessoas nas últimas décadas.

Na medida em que as projeções de futuro profissional adquiriram cada vez mais destaque, surgem investigações acadêmicas dedicadas à temática. Tal campo de estudos apresenta-se fragmentado, mesmo considerando apenas o recorte aqui privilegiado, isto é, trabalhadores adultos empregados em uma organização. Um dos enfoques insere a temática do futuro profissional em investigações mais gerais sobre os sentidos do trabalho e as trajetórias profissionais, considerando nessas trajetórias todos os quadros temporais (COUTINHO, 2009; DIOGO, 2007; GRAF; COUTINHO, 2010). Mais comum na literatura nacional, tal opção geralmente se baseia em pesquisas qualitativas e tende a abordar o futuro a partir da esfera do desejo e das preferências dos respondentes sobre o porvir.

Além desse enfoque, há pesquisas que se debruçam sobre afetos associados ao futuro profissional. Ilustra essa abordagem o artigo de Bolanowski (2005) acerca da ansiedade sentida por jovens médicos diante do futuro. Os resultados revelaram que os participantes com pior autoavaliação de suas habilidades e sem outros médicos na família sentem-se mais ansiosos no que concerne ao futuro profissional.

Todavia, respondem pela maior parte da literatura os estudos alicerçados em cognições e que se dirigem expressamente o futuro dentro da atual organização (foco intraorganizacional). É o caso das investigações centradas na análise de expectativas, percepções ou avaliações de crescimento/avanço/oportunidades na carreira. Um exemplo pode ser encontrado na variável *prospectos de carreira*, proposta por Burke e Macdermid (1999), que se refere às expectativas sobre promoções e sobre a possibilidade de se atingir o nível sênior no cargo/posição. Entre os resultados desse estudo, os autores apontam que os prospectos de carreira relacionaram-se com comportamentos do tipo *workaholic* e com satisfação com a carreira e com o trabalho.

Intimamente relacionado às promoções, expectativas sobre salários também são trazidas à baila quando se menciona o futuro no trabalho. Nesse sentido, Gibson e Lawrence (2010) aferiram expectativas salariais e descortinaram a importância dos chamados referentes de carreira (indivíduos vistos pelos respondentes como similares no desenvolvimento da carreira) na formulação dessas expectativas. Os dados sugerem que indivíduos com referentes de carreira situados em níveis mais altos tendem a apresentar expectativas mais elevadas.

Por seu turno, a pesquisa de O'Neill, Stanley e O'Reilly (2011) investigou quanto os indivíduos no início da trajetória profissional esperavam receber de salário no topo da carreira e revelaram afetos positivos (medidos como traço de personalidade) como antecedentes dessas expectativas. Os autores sugerem que indivíduos com altos escores em afetos positivos tendem a ser mais confiantes e a possuir autoestima elevada, o que pode explicar tal resultado. Essas duas últimas pesquisas evidenciaram que mulheres formulam expectativas de salário menores do que os homens, ratificando, segundo os próprios autores, diversas pesquisas anteriores. Idade e tempo na organização correlacionam-se negativa e significativamente com as expectativas de salário nesses estudos.

Outros pesquisadores, ao invés de citar expressamente promoções ou salário, preferiram indagar de modo genérico sobre percepções de oportunidades de crescimento na carreira. Assumindo aqui a orientação para o futuro dessas variáveis, registra-se que tais percepções relacionam-se negativamente com intenções de desligamento e positivamente com comprometimento organizacional e com satisfação e envolvimento com o trabalho (ADAMS, 1999; CHAY; ARYEE, 1999). Nessas investigações, foram detectadas correlações pequenas (inferiores a 0,20) entre percepções de oportunidades de crescimento na carreira e as variáveis idade e tempo na organização.

Na mesma seara, Kraimer, Seibert e Wayne e outros (2011) propuseram o construto *oportunidades de carreira percebidas*, definido como a percepção da existência de oportunidades ocupacionais, dentro da atual organização, que sejam consoantes com os interesses/objetivos de carreira dos indivíduos. Recorrendo à busca contemporânea pelo sucesso psicológico, os autores argumentam que os profissionais não demandam apenas oportunidades; demandam, no fundo, oportunidades alinhadas aos seus interesses. Nessa pesquisa, tal variável moderou a relação de suporte organizacional para desenvolvimento com as variáveis desempenho no trabalho e desligamento voluntário (aferido um ano depois). Ressalta-se ainda que oportunidades de carreira percebidas foram antecedentes de desligamento voluntário (relação negativa). Apesar de não estar no cerne de sua análise, os autores relataram que gênero pouco influencia a percepção de oportunidades.

Também ancorado nas trajetórias profissionais contemporâneas, Prince (2003) formulou os construtos *oportunidades de mobilidade* e *oportunidades de melhoria no papel*. O primeiro trata das expectativas dos indivíduos em trocar vertical ou horizontalmente de posição e, o segundo, das expectativas de se obter atribuições mais complexas no atual cargo. O autor deparou-se com relações positivas entre os dois tipos de oportunidades. Por outro lado, oportunidades de melhoria de papel explicaram mais variância de comprometimento organizacional e envolvimento com o trabalho do que as oportunidades de mobilidade.

Em acréscimo, outros estudos arrimaram-se na variável foco em oportunidades, definida como as crenças dos profissionais acerca da existência de novos objetivos, opções e possibilidades em seu futuro no trabalho (ZACHER; FRESE, 2011). Tal variável remete ao grau de abertura do futuro e não está restrita ao domínio da carreira em sentido estrito, tornando-a mais flexível. Pesquisas nessa linha sugerem forte relação negativa entre foco em oportunidades e idade, mas associações fracas em relação ao gênero (ZACHER; FRESE,

2009; ZACHER; FRESE, 2011; ZACHER; HEUSNER; SCHMITZ et al., 2010). Ademais, as investigações desnudaram o efeito positivo de foco em oportunidades no desempenho no trabalho e sua função mediadora na relação entre complexidade do trabalho-desempenho e na relação entre idade-desempenho (ZACHER; HEUSNER; SCHMITZ et al., 2010; ZACHER; FRESE, 2011).

A tentativa de transcender, no estudo do futuro profissional, os domínios mais tradicionais (carreira e salário) encontra lugar na literatura recente, ainda que de forma reduzida. Um bom exemplo pode ser encontrado em Van Dam, Van der Vorst e Van der Heijden (2009), pesquisa voltada para a antecipação das condições de trabalho. Esta última variável foi operacionalizada por intermédio de duas escalas, quais sejam, antecipação da qualidade do trabalho (envolvendo itens referentes à oportunidade de se desenvolver e ao suporte/apreciação dos colegas e supervisores) e antecipação da quantidade de trabalho (com itens sobre a possibilidade de se trabalhar menos horas ou de se reduzir a quantidade de trabalho pesado). Os dados atestam que empregados próximos à aposentadoria estão propensos a adiá-la quando antecipam boa qualidade no trabalho, ao passo que a quantidade de trabalho não mostrou força na predição de intenções de aposentadoria.

Por seu turno, Chen, Ployhart, Thomas et al. (2011) desenvolveram uma escala que afere, concomitantemente, expectativas de salário, relação com pares, relação com supervisor, oportunidades para desenvolvimento de carreira, quantidade de desafio no trabalho, entre outros tópicos (os respondentes indicavam se esses aspectos do trabalho iriam piorar, melhorar ou permanecer igual). Essa pesquisa longitudinal corroborou a hipótese de que mudanças no nível de satisfação com o trabalho relacionam-se negativamente com mudanças nas intenções de desligamento ao longo do tempo. Mudanças na satisfação com trabalho associaram-se positivamente a expectativas de trabalho (medidas apenas na última coleta de dados) e estas, por sua vez, mediaram parcialmente a relação negativa entre mudanças na satisfação com o trabalho e mudanças nas intenções de desligamento.

No contexto brasileiro, estudos sobre futuro profissional ainda carecem de maior desenvolvimento. A maioria das pesquisas apenas tangencia a questão ao explorar qualitativamente cognições ou aspirações no bojo de outras agendas de investigação, tais como sentidos do trabalho, convívio de gerações e relações de trabalho (DIOGO, 2007; LIMA; NETO; TANURE, 2012; MORENO JÚNIOR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009). Entre as pesquisas qualitativas mais centradas na temática, algumas investem nas expectativas de carreira de ocupações particulares, como profissionais de tecnologia da informação (LOPES; SILVA, 2009). Sob a ótica quantitativa, é possível encontrar desde a década de 1990 evidências de que oportunidades de crescimento/progresso na carreira predizem comprometimento organizacional (BRANDÃO; BASTOS, 1993). Contudo, tais relatos não incluem construtos ou instrumentos construídos especificamente para esse tópico, e sim, aproveitam itens inseridos em amplos questionários sobre experiências no trabalho e práticas organizacionais. Mais recentemente, Veloso, Dutra e Fischer e outros (2011) indicaram que as percepções de crescimento na carreira são sistematicamente mais positivas em empresas que adotam as práticas de gestão de carreira, tais como suporte para planejamento de carreira e recrutamento interno.

A partir das pesquisas referenciadas, é possível afirmar que, apesar da pluralidade de definições e medidas, existem evidências da relação da visão dos indivíduos sobre seu futuro profissional com diversas variáveis relevantes para a gestão de pessoas, tais como comprometimento organizacional, intenções de desligamento, desempenho profissional e satisfação e envolvimento com o trabalho. Um ponto menos explorado

trata do elo entre futuro profissional e bem-estar no trabalho. Dessa forma, a próxima seção aborda o bem-estar no trabalho, valorizando especialmente as pesquisas empreendidas no contexto nacional nos últimos anos.

2.2 Bem-Estar no Trabalho

Experiências positivas podem assumir contornos variados no contexto organizacional e do trabalho. Ao tocar nessa matéria, pesquisadores aludem à satisfação, envolvimento, afetos, bem-estar e qualidade de vida no trabalho, entre outras possibilidades. Esta pesquisa volta-se especificamente para o bem-estar no trabalho, temática que comporta, dentro de suas próprias fronteiras, diferentes agendas de investigação.

Nessa linha, uma das opções é conceber/mensurar bem-estar no trabalho unicamente por meio dos afetos vivenciados. Daniels (2000), por exemplo, trabalha com bem-estar afetivo no trabalho, definindo-o como a experiência laboral na qual os afetos positivos são frequentes e os afetos negativos, infrequentes. Tal direcionamento, a rigor, atrela-se à perspectiva hedonista de bem-estar, cujo foco está obtenção de prazer e no afastamento do desprazer (RYAN; DECI, 2001).

Não obstante sua tradição, não repousa sobre o hedonismo a exclusividade no estudo do bem-estar. Em tempestivo resgate histórico, Waterman (1993) recupera da filosofia aristotélica a noção de *eudaimonia*, palavra grega que sintetiza a condição de vida na qual o indivíduo vive de acordo com seu “eu verdadeiro”, isto é, realiza seu potencial e a atinge a excelência em uma trajetória de vida dotada de sentido. Remete, assim, à capacidade de expressão pessoal, à autorrealização, à concretização do potencial humano e ao funcionamento positivo (RYAN; DECI, 2001; RYFF; SINGER, 2006; WATERMAN, 1993). Os elementos da eudaimonia complementam a abordagem exclusivamente voltada para os afetos, enriquecendo assim o estudo do bem-estar no trabalho.

A literatura exhibe modelos de bem-estar no trabalho que abarcam, conjuntamente, elementos do hedonismo e da eudaimonia. Nesta vereda, o modelo de Warr (2007) engloba as dimensões prazer e excitação e, concomitantemente, propõe outra dimensão (a autovalidação) para se referir a experiências positivas como a realização do próprio potencial, engajamento em atividades significativas e expressão de virtudes. A afluência de aspectos do hedonismo e eudaimonia torna-se igualmente visível em Paschoal e Tamayo (2008), autores que caracterizam bem-estar no trabalho como a prevalência de emoções positivas sobre as negativas, além da percepção do indivíduo de que, no trabalho, expressa e desenvolve seu potencial e habilidades, avançando no alcance de suas metas.

Além das perspectivas fixadas no hedonismo e na eudaimonia, notabilizam-se ainda propostas de bem-estar no trabalho que representam a articulação de outros construtos na área de comportamento organizacional. Essa perspectiva está presente no trabalho de Siqueira e Padovam (2008), artigo no qual bem-estar no trabalho é delineado a partir da composição de três construtos: satisfação com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho.

Na presente investigação adota-se a conceituação de Paschoal e Tamayo (2008). Entre suas vantagens, estão a conjugação do hedonismo e da eudaimonia e sua precaução em não sobrepor ao bem-estar construtos relacionados. Essa linha de investigação está representada em uma série de publicações nacionais recentes (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012; SOBRINHO; PORTO, 2012). Em conjunto, essas pesquisas trazem à cena suporte social e organizacional, clima social e

coping ocupacional (estratégias de enfrentamento de estresse) como preditores das três dimensões de bem-estar no trabalho (realização, afetos positivos e afetos negativos). Estilo de liderança voltado para relacionamento/situação atuou como antecedente apenas para afetos positivos e negativos. Outros antecedentes são a idade (afetos negativos e realização), a escolaridade (afetos negativos e realização) e o gênero (realização) dos respondentes, mas os efeitos foram relativamente pequenos.

Em suas diversas correntes, a literatura nacional sobre bem-estar no trabalho fortaleceu-se nos últimos anos. Todavia, apesar do número crescente, há relativamente poucos estudos empíricos sobre o assunto, especialmente quando a comparação é feita com construtos correlatos, como estresse e qualidade de vida no trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Ademais, relatos de pesquisas sobre consequentes parecem ser menos frequentes do que aqueles que averiguam antecedentes.

Nesse sentido, esta pesquisa busca contribuir para a literatura ao averiguar a atuação de bem-estar no trabalho como antecedente das avaliações dos indivíduos sobre seu futuro na organização. Essa proposta ganha respaldo, por exemplo, na teoria dos eventos afetivos (WEISS; CROPANZANO, 1996) e no modelo de infusão afetiva (FORGAS; GEORGE, 2001), contribuições teóricas que sinalizam como os afetos (no papel de antecedente) penetram e modulam processos cognitivos e comportamentais no ambiente de trabalho. Os afetos, nessa perspectiva, atuam “colorindo” a formulação de atitudes, avaliações, percepções, atribuições e a adoção de determinados comportamentos na experiência laboral.

3 OBJETIVOS DA PESQUISA

A revisão empreendida sobre o futuro profissional revelou sua relação com diversos fenômenos relevantes na relação indivíduo-trabalho-organização, o que justifica estudos adicionais sobre o tópico. A mesma revisão explicitou, por outro lado, razoável diversidade de termos, variáveis, construtos e escalas atreladas ao tema. Cabe registrar que não foram localizadas produções acadêmicas que buscassem estabelecer fronteiras nítidas entre as diversas opções terminológicas/conceituais/metodológicas dos autores.

Mesmo considerando somente o recorte aqui privilegiado, ou seja, formulações de futuro profissional com foco intraorganizacional e de cunho avaliativo ou cognitivo (avaliações, crenças, expectativas ou percepções), existem várias possibilidades. Estas incluem tanto estudos sobre elementos tradicionais de carreira (como promoções) quanto pesquisas com um olhar mais contemporâneo, isto é, que valorizam as possibilidades de mobilidade lateral e de trabalhar com tarefas mais complexas. Expectativas sobre salário, condições/ambiente de trabalho e relação com pares e supervisor também são contempladas, assim como as crenças relativas ao grau de abertura com o qual o futuro se apresenta no contexto de trabalho.

No Brasil, o futuro profissional é abordado notadamente por avaliações qualitativas (na maioria dos casos tangencialmente) e, nos delineamentos quantitativos, por meio de percepções sobre oportunidades na carreira aferidas em questionários sobre clima organizacional, políticas/práticas de recursos humanos e afins (BRANDÃO; BASTOS, 1993; VELOSO; DUTRA; FISCHER et al., 2011). Em geral, os itens desses questionários mensuram percepções sobre o estado atual de práticas organizacionais e não propriamente projeções de como será o futuro profissional de cada indivíduo. A luz dessas considerações, a literatura nacional parece carecer de estudos que discutam especificamente o futuro profissional, inclusive no que concerne aos domínios (aspectos) que o constituem. Nesse sentido, surge o primeiro objetivo dessa pesquisa:

Objetivo 1: identificar quais são os aspectos considerados pelos indivíduos ao avaliar seu futuro profissional na atual organização.

Esta investigação aborda igualmente a relação entre a avaliação de futuro profissional (chamada doravante apenas de *futuro profissional* para simplificar o texto) e variáveis demográficas. Com efeito, alguns estudos empíricos citados trazem dados sobre essa temática. Como as variáveis relativas ao futuro profissional guardam diferenças entre si, é preciso cautela ao comparar os resultados dos estudos. De toda forma, dados referentes às expectativas salariais sugerem diferenças significativas entre homens e mulheres (GIBSON; LAWRENCE, 2010; O'NEILL; STANLEY; O'REILLY, 2011), todavia, medidas sobre oportunidades de carreira percebidas e foco em oportunidades não reproduziram tal padrão (KRAIMER; SEIBERT; WAYNE et al., 2011; ZACHER; FRESE, 2009; ZACHER; FRESE, 2011).

No caso de idade e tempo de organização, as pesquisas voltadas para foco em oportunidades (ZACHER; FRESE, 2009; ZACHER; FRESE, 2011; ZACHER; HEUSNER; SCHMITZ *et al.*, 2010) e expectativas salariais (GIBSON; LAWRENCE, 2010; O'NEILL; STANLEY; O'REILLY, 2011) acusaram correlações negativas. Por outro lado, no caso das percepções de oportunidades de crescimento na carreira (ADAMS, 1999; CHAY; ARYEE, 1999), as associações detectadas foram pequenas. Na esteira da temática da idade, a presente pesquisa interessa-se igualmente pela recente discussão geracional, uma vez que as gerações Y, X e *baby-boomers* tendem a exibir diferenças em sua relação com o trabalho (SMOLA; SUTTON, 2002).

Além das variáveis demográficas típicas, torna-se relevante averiguar eventuais diferenças no futuro profissional em função do tipo de organização dos respondentes. Nesse sentido, estabilidade no contrato de trabalho, critérios de progressão na carreira, competitividade na relação com os pares e previsibilidade nas tarefas e no ambiente organizacional são comumente evocadas como distinções entre organizações públicas e a iniciativa privada (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). De fato, pesquisas empíricas nacionais sustentam que profissionais de empresas privadas adotam atitudes mais favoráveis aos modelos contemporâneos de carreira do que os funcionários públicos (OLIVEIRA; ZANON; SILVA et al., 2010) e que há diferenças na percepção das políticas de gestão de pessoas dependendo do tipo de organização (DEMO, 2010).

Com vistas a aprofundar o conhecimento sobre a relação de futuro profissional com variáveis demográficas e o tipo de organização, estabeleceu-se o segundo objetivo de pesquisa:

Objetivo 2: investigar se existe relação entre futuro profissional e o gênero, idade, geração, tempo de organização e tipo de organização dos indivíduos.

Outro ponto que se sobressai nos estudos citados acima versa sobre a presença de associação negativa entre futuro profissional e intenção de desligamento (CHAY; ARYEE, 1999; CHEN; PLOYHART; THOMAS et al., 2011; KRAIMER; SEIBERT; WAYNE et al., 2011). Tal discussão reveste-se de importância para as organizações uma vez que tais pesquisas fornecem indícios da importância das perspectivas de futuro para a gestão de seu corpo funcional. Dessa forma, esta pesquisa também se propôs a analisar tal problemática no contexto brasileiro. Assim, formulou-se o terceiro objetivo:

Objetivo 3: investigar se existe associação entre futuro profissional e a intenção dos indivíduos de se desligar da organização.

Por fim, o último objetivo dirige-se ao papel do bem-estar na avaliação do futuro profissional. Teorias no campo do comportamento organizacional (FORGAS; GEORGE, 2001; WEISS; CROPANZANO, 1996) sugerem a influência dos afetos na formação de cognições sobre o trabalho, padrão que possivelmente se aplica

ao futuro profissional. Na mesma linha, em pesquisa empírica citada anteriormente, O'Neill, Stanley e O'Reilly (2011) indicam que afetos positivos predizem expectativas de salário. Contudo, os autores aferiram disposições afetivas e restringiram-se a expectativas no domínio salarial. Pretende-se aqui expandir a literatura ao explorar o bem-estar no trabalho (estados afetivos e realização no trabalho) e ao se adotar uma visão mais geral de futuro profissional. Adicionalmente, espera-se contribuir com a literatura nacional ao investigar o bem-estar no trabalho como variável antecedente, tendo em vista que os estudos nacionais concentram-se em analisá-lo como consequente. Em consonância com tais proposições, o bem-estar no trabalho será avaliado como antecedente de futuro profissional. Surge então o quarto objetivo:

Objetivo 4: examinar se os componentes do bem-estar no trabalho figuram como antecedentes de futuro profissional.

4 MÉTODO

4.1 Participantes

A amostra contou com 75 trabalhadores de diversas organizações. Houve equilíbrio entre homens (49%) e mulheres (51%), o tempo de vínculo com a organização médio foi de 5,55 anos (DP=6,58) e a idade média foi de 36,30 anos (DP=9,58). Seguindo as referências dadas por Smola e Sutton (2002), no que concerne as gerações, a amostra contou com 29 profissionais da geração Y, 33 profissionais da geração X e 10 da geração *Baby-boomer*. Em relação ao grau de escolaridade, profissionais de nível superior com pós-graduação *lato sensu* constituíram a categoria com maior representação (45%). No que concerne ao tipo de organização, 45% declararam estar no setor público, 25% em empresas de economia mista, 23% em empresas privadas e 7% no terceiro setor.

4.2 Instrumentos

Investigou-se o futuro profissional por meio de um item fechado no qual respondente indicava o quão favorável parecia ser seu futuro naquela organização (escala de cinco pontos variando de *muito desfavorável* a *muito favorável*). Este item era seguido por uma questão aberta na qual o respondente relatava os aspectos considerados na resposta anterior.

O bem-estar no trabalho foi aferido pela Escala de Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Os autores acusaram a presença de três fatores, quais sejam: afetos positivos (nove itens e $\alpha=0,93$), afetos negativos (12 itens e $\alpha=0,91$) e realização (nove itens e $\alpha=0,88$). Os dois primeiros fatores aferem a frequência com que os indivíduos sentem no trabalho os afetos descritos nos itens (escala de cinco pontos variando de *nem um pouco* e *extremante*). Os itens sobre realização no trabalho são acompanhados de escala de concordância de cinco pontos (os pontos extremos são *discordo totalmente* e *concordo totalmente*). Análise fatorial realizada no presente estudo confirmou a existência dos três fatores indicados no estudo original.

Constava igualmente do questionário um item dicotômico (Sim/Não) que indagava se o respondente pretendia sair da organização nos próximos dois anos. Completavam o instrumento itens sobre o gênero, idade, tempo na organização (em anos) e o tipo de organização dos respondentes.

4.3 Procedimentos

Cada respondente recebeu uma mensagem eletrônica no qual constavam explicações sobre o estudo e um *link* que direcionava os participantes para a página na *internet* que hospedava o questionário. A mensagem incentivava os respondentes a encaminhar a pesquisa para pessoas conhecidas. No entanto, em função da natureza da pesquisa, alertava-se que esse encaminhamento só poderia se feito àqueles que trabalhassem em organizações e que apresentassem vínculo de trabalho por tempo indeterminado.

4.4 Análise dos dados

A análise dos questionários iniciou-se a partir da inspeção geral do banco de dados. Não foram encontrados casos *outliers* nem padrões específicos nos casos omissos. Calculou-se a média dos respondentes nos fatores de bem-estar no trabalho. Os demais itens de escala foram introduzidos na análise com seu escore bruto. Para cumprir o primeiro objetivo da pesquisa, as respostas dadas às questões abertas foram codificadas por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Para atender os demais objetivos, foram utilizados testes de hipótese e regressão múltipla. Por se tratar de um estudo exploratório, foi utilizado o método de estimação *stepwise*, recomendado para essa proposta de pesquisa (ABBAD; TORRES, 2002). Tal método é mais exigente quanto ao tamanho da amostra, sendo este um ponto de atenção dado o número de casos da pesquisa. Todavia, análise *post hoc* dos modelos testados apontaram poder superior a 0,80. Assumiu-se então a amostra como adequada para propósitos exploratórios. O programa *SPSS* (versão 19.0) foi utilizado para as análises quantitativas.

5 RESULTADOS

A análise dos resultados iniciou-se pelo primeiro objetivo, qual seja, identificar quais são os aspectos considerados pelos indivíduos ao avaliar seu futuro profissional na atual organização. É possível consultar na tabela 1 a frequência das categorias geradas pela análise de conteúdo das respostas abertas. Cumpre registrar que essas categorias incluíram relatos positivos e negativos. Tal distinção não foi perpetrada visto que o foco da análise era conhecer os aspectos (dimensões) do futuro profissional independente de sua qualificação como positivo ou negativo.

Tabela 1 - Aspectos Considerados na Avaliação de Futuro Profissional

Categorias	n	% ^a
Perspectivas e oportunidades de crescimento na carreira	38	51%
Salário/benefícios/recompensas em geral	18	24%
Realização profissional, prazer e significado pessoal no trabalho	13	17%
Treinamento/desenvolvimento e qualificação profissional/acadêmica	13	17%
Desempenho e reconhecimento no trabalho	12	16%
Relação com a liderança	8	11%
Carga de trabalho, qualidade de vida e relação família x trabalho	7	9%
Crescimento e gestão da organização	7	9%

Fonte: Elaboração própria.

Nota. Constam da tabela somente categorias com mais de cinco ocorrências. A soma dos percentuais supera 100% porque várias respostas citam mais do que uma categoria.

^a Número de ocorrências sobre o total de respondentes na amostra.

Projeções sobre oportunidades e crescimento na carreira (51%) surgem como aspecto mais recorrente quando se pensa sobre o futuro profissional. Especialmente nos funcionários públicos, os casos de pessimismo sobre o futuro associaram-se a críticas diante das indicações políticas e não meritocráticas nos cargos de confiança. Em segundo lugar, quando avaliam seu futuro, os indivíduos se remetem as perspectivas de melhoria nos salários, benefícios e recompensas (24%).

As três categorias seguintes, realização/prazer/significado no trabalho, treinamento/qualificação profissional e desempenho/reconhecimento, comportam dois tipos de respostas: algumas revelam realmente projeções de futuro nesses domínios enquanto outras indicam condições existentes no presente que atuam como antecedentes do futuro profissional. Por se tratar de uma questão aberta, os respondentes expressaram-se livremente, tornando possível essa dualidade nas respostas. A título de ilustração, na categoria treinamento/qualificação profissional, alguns respondentes ressaltaram que provavelmente serão profissionais mais qualificados no futuro. Por outro lado, outros indicaram que o fato de serem qualificados hoje geram perspectivas mais favoráveis de futuro.

Por sua vez, respostas da categoria Relação com a Liderança tenderam a expressar a ideia de que uma relação boa (ruim) com os superiores hierárquicos funciona como antecedente de um futuro favorável (desfavorável). O mesmo padrão ocorre na categoria crescimento e gestão da organização: os profissionais indicavam que organizações bem geridas e em processo de crescimento oferecem condições para um futuro mais promissor. Ao contrário, no caso da categoria carga de trabalho, qualidade de vida e relação família x trabalho, as respostas centravam-se em projeções de como seria o futuro profissional nesses aspectos.

O segundo objetivo inclina-se sobre a relação de futuro profissional com o gênero, tipo de organização, idade, geração e tempo de organização dos indivíduos. Quanto à idade e o tempo de organização, variáveis originalmente contínuas, recorreu-se inicialmente a correlações bivariadas para estimar sua relação com o futuro

profissional. Este registrou correlação levemente negativa e não significativa com tempo de organização ($r = -0,06$; $p = 0,60$) e positiva e significativa com idade ($r = 0,30$; $p = 0,01$).

Por sua vez, a tabela 2 dispõe as médias, os testes estatísticos e o tamanho do efeito referentes à análise por gerações, assim como por gênero e tipo de organização dos respondentes. No caso das gerações, como existiam poucos *baby-boomers* na amostra, optou-se por comparar apenas as gerações X e Y. Os dados apontam diferença significativa entre essas duas gerações, com tamanho do efeito moderado. Os resultados revelam diferença não significativa na comparação por gênero e tipo de organização (em função do tamanho da amostra e das semelhanças nos mecanismos de gestão optou-se por agrupar empresas da iniciativa privada e de economia mista). O tamanho do efeito, em ambos os casos, foi relativamente discreto, embora tenha sido maior na variável gênero.

Tabela 2 - Diferenças na Avaliação do Futuro Profissional por Geração, Gênero e Tipo de Organização

Grupos		Média	Desvio padrão	t	p-valor	gl	r ^a
Geração	Geração X	3,66	0,72	2,61	0,01	60	0,32
	Geração Y	3,09	0,95				
Gênero	Masculino	3,61	0,93	-1,79	0,08	71	0,21
	Feminino	3,22	0,95				
Tipo de organização	Empresa ^b	3,53	0,94	0,92	0,36	68	0,11
	Pública	3,32	0,91				

Fonte: Elaboração própria.

^a Tamanho do efeito da diferença entre os grupos. Foram considerados os seguintes parâmetros: efeito pequeno (menor que 0,30), médio (entre 0,30 e 0,50) e forte (acima de 0,50). Para detalhes sobre o cálculo, conferir Field (2009).

^b Inclui empresas privadas e de economia mista.

O terceiro objetivo da pesquisa propunha investigar a associação entre futuro profissional e intenção de desligamento. Nessa direção, uma possibilidade de análise é testar o futuro profissional como antecedente de intenção de desligamento, supondo que quanto melhor é avaliação do futuro, menos propenso o indivíduo estaria a se desligar. Por outro lado, a relação invertida também é plausível: indivíduos que decidem se desligar da organização em função de um motivo qualquer (relação desgastada com a liderança, baixa remuneração, tipo de trabalho realizado, desejo de mudar de cidade, entre outros) podem avaliar de forma mais negativa o futuro a fim de reduzir eventual dissonância cognitiva.

Tendo em vistas essas considerações e o caráter exploratório da pesquisa, optou-se por examinar a simples associação entre as variáveis. Para tanto, os dados originais de futuro profissional foram transformados: atribuiu-se valor 0 (zero) às respostas *muito desfavorável, desfavorável e nem desfavorável/nem favorável* da escala e valor 1 às respostas *favorável e muito favorável*. Tal expediente gera uma variável dicotômica e já foi empregado em pesquisas brasileiras sobre crescimento/oportunidades de carreira (VELOSO; DUTRA; FISCHER et al., 2011).

Com duas variáveis dicotômicas, foi realizado um teste chi-quadrado. Detectou-se associação significativa entre intenção de desligamento e futuro profissional: $\chi^2 (1) = 23,97$, $p < 0,01$. O coeficiente de associação phi registrou 0,59, denotando grande efeito. Os dados indicaram que a quantidade de indivíduos na

amostra com futuro profissional desfavorável/neutro e, concomitantemente, intenção de desligamento superou o número esperado na tabela de contingência. O mesmo ocorreu com respondentes com futuro profissional favorável e sem intenção de desligamento. De fato, 88% dos indivíduos que relataram futuro profissional favorável não tinham intenção de se desligar nos próximos dois anos.

No quarto objetivo, a intenção era averiguar se os componentes do bem-estar no trabalho figuram como antecedentes de futuro profissional. Antes de cumprir tal objetivo, as correlações foram inspecionadas. Conforme evidenciado na tabela 3, futuro profissional está forte e positivamente associado a afetos positivos e realização no trabalho. E entabula relação negativa e moderada com afetos negativos no trabalho.

Tabela 3 - Correlações entre Avaliações de Futuro Profissional e os Fatores de Bem-Estar no Trabalho

	Média	Desvio padrão	Futuro Profissional	Realização	Afetos positivos	Afetos negativos
Futuro Profissional	3,40	0,96	-			
Realização	3,48	0,96	0,63	-		
Afetos positivos	2,90	1,04	0,66	0,70	-	
Afetos negativos	2,42	1,03	-0,38	-0,40	-0,50	-

Fonte: Elaboração própria.

Nota. Todas as correlações apresentaram $p < 0,01$.

Realizou-se então uma regressão linear múltipla *stepwise* na qual afetos positivos, afetos negativos e realização constituíam as variáveis independentes e o futuro profissional a variável dependente. Com os pressupostos da técnica atendidos, procedeu-se à estimação e interpretação dos dados gerados. O primeiro modelo foi significativo, $F(1,73)=54,93$, $p < 0,01$, e contou somente com a variável afetos positivos como antecedente (R^2 ajustado= 42%). No segundo passo, incorporando a variável realização, o modelo também foi significativo - $F(2,72) = 34,40$, $p < 0,01$ - e apresentou R^2 ajustado= 47% (o acréscimo na variância explicada foi significativo: $p < 0,01$). Este foi o modelo final tendo em vista que contribuição de afetos negativos não foi significativa. Os coeficientes padronizados das variáveis independentes foram: afetos positivos ($\beta=0,42$; $p < 0,01$) e realização ($\beta=0,34$; $p < 0,01$).

6 DISCUSSÃO

Sobre o primeiro objetivo da pesquisa, a análise de conteúdo das respostas abertas apontou que os indivíduos se referem, sobretudo, às oportunidades de carreira e às compensações (salário/benefícios/recompensas) quando projetam e avaliam suas perspectivas de seu futuro profissional. Com efeito, tal achado alinha-se à revisão empreendida sobre o tema, uma vez que esses elementos estão bem representados nos construtos, variáveis e instrumentos encontrados na literatura. Já a terceira categoria mais frequente, a relação do indivíduo com o trabalho (prazer, realização e significado no trabalho), está menos presente na literatura.

Essa última categoria, a rigor, incluiu dois tipos de resposta: alguns aludem a projeções de como seria a relação com o trabalho no futuro; outros se remetiam à atual relação com o trabalho como antecedente do futuro. Neste último caso, o discurso dos respondentes indicava, por exemplo, que o prazer extraído no trabalho

no momento presente faculta melhor desempenho e mais motivação, aumentando assim as chances de se obter um futuro profissional positivo na organização. A existência desse tipo de comentário, em última análise, reforça a necessidade de se testar o bem-estar no trabalho como antecedente de futuro profissional, conforme foi realizado no objetivo quatro da presente pesquisa.

Os resultados foram mistos quanto às variáveis demográficas e o tipo de organização. Quanto ao gênero dos respondentes, a literatura registra diferenças significativas entre homens e mulheres nas expectativas salariais (GIBSON; LAWRENCE, 2010; O'NEILL; STANLEY; O'REILLY, 2011), mas não em oportunidades de carreira percebidas e foco em oportunidades (KRAIMER; SEIBERT; WAYNE et al., 2011; ZACHER; FRESE, 2009; ZACHER; FRESE, 2011). Nesta pesquisa, a aferição de futuro profissional ocorreu por meio de único item global, portanto, de forma distinta dos demais estudos. A diferença não foi significativa, mas é preciso relativizar esse resultado, especialmente porque a amostra é pequena e o tamanho do efeito ($r=0,21$) não foi desprezível. Esse efeito talvez reflita a existência de avaliações mais positivas entre os homens em alguns aspectos do futuro profissional e paridade em outros aspectos, padrão que a literatura parece indicar.

Sobre o tipo de organização, a média no funcionalismo público foi inferior àquela observada nas empresas, todavia, a diferença foi relativamente pequena e não significativa. Apesar das respostas abertas ainda evidenciarem críticas sobre os mecanismos para ascensão na carreira nas organizações públicas, a semelhança nos resultados pode indicar um processo vagaroso de melhoria na gestão das mesmas, ao menos no que toca nos elementos relevantes para o futuro profissional.

Na relação de futuro profissional com idade e tempo de organização, algumas pesquisas anteriores apresentaram correlação próxima a zero (ADAMS, 1999; CHAY; ARYEE, 1999), enquanto outras realçaram correlação negativa (GIBSON; LAWRENCE, 2010; O'NEILL; STANLEY; O'REILLY, 2011; ZACHER; FRESE, 2009; ZACHER; FRESE, 2011; ZACHER; HEUSNER; SCHMITZ *et al.*, 2010), dependendo do atributo aferido. Os resultados da presente investigação convergiram com a literatura no caso de tempo de organização, entretanto, houve associação positiva entre idade e futuro profissional ($r=0,30$) e a geração X (mais velha) apresentou um olhar mais favorável diante do futuro do que a geração Y.

As diferenças entre os instrumentos podem explicar essa discrepância. As pesquisas que evidenciaram relação negativa aferiram expectativas de salários (os jovens podem ter expectativas menos realistas e, portanto, mais elevadas do que os outros grupos) ou foco em oportunidades (que trata da abertura do futuro profissional, de maneira que indivíduos com mais idade tendem a enxergar o futuro de modo mais restrito). Nos dados aqui relatados, aferiu-se o futuro profissional de forma global, opção que talvez capture maior otimismo em indivíduos com mais idade (que já conseguiram conquistas profissionais) e cautela nos indivíduos jovens em função de sua inexperiência no mercado de trabalho.

Por sua vez, futuro profissional e intenção de desligamento relacionaram-se fortemente e na mesma direção manifestada por outros estudos (CHAY; ARYEE, 1999; CHEN; PLOYHART; THOMAS et al., 2011; KRAIMER; SEIBERT; WAYNE et al., 2011). Os dados sustentam que quanto menos favorável é o futuro profissional, maior a intenção de desligamento. Ainda que tal intenção nem sempre se traduza em efetivo desligamento, esse ponto que merece atenção das organizações, pois a falta de perspectivas de futuro parece implicar considerável risco de evasão de profissionais para o mercado.

Por fim, dentre os fatores de bem-estar no trabalho, afetos positivos despontou como variável de maior poder preditivo diante de futuro profissional, em sintonia com pesquisas anteriores que apontaram afetos

positivos (só que medido como traço) como antecedente de expectativas de salários (O'NEILL; STANLEY; O'REILLY, 2011). Realização no trabalho também pode ser considerada relevante, visto que adicionou mais 5% de variância explicada ao entrar no modelo. A multicolinearidade foi a provável causa da não incorporação de afetos negativos no modelo final. De toda forma, cumpre valorizar o potencial de explicação de bem-estar no trabalho diante do futuro profissional e a incorporação de elementos da eudaimonia (realização) no modelo final.

Que tipo de implicações para a gestão de pessoas tais resultados apontam? Em primeiro lugar, a associação de futuro profissional com intenções de desligamento sugere atenção dos gestores para a forma como seus profissionais vislumbram o porvir. Em um mercado de trabalho aquecido e com grande disputa por talentos, despertar uma avaliação favorável de futuro profissional pode garantir a retenção de bons quadros para a organização. Assumindo tal relevância, cabe indagar que ações possibilitam o surgimento de avaliações favoráveis. Os dados sugerem o valor de um ambiente de trabalho capaz de gerar afetos positivos e realização. Tal ambiente torna-se mais provável na presença de práticas de gestão de pessoas atentas a questões como planejamento/gestão de carreira, distribuição adequada de trabalho, treinamento/desenvolvimento, desenvolvimento de lideranças e trabalho em equipe, elementos com grande potencial para influenciar a ocorrência de afetos positivos e realização no trabalho. É possível igualmente que expectativas positivas sobre o futuro da própria organização seja outro antecedente. Assim, um bom plano de negócios e a existência de uma visão audaciosa do futuro da organização podem instilar, desde que acompanhados de comunicação adequada, otimismo nos profissionais diante de seu próprio futuro na organização.

Considerando o desenho metodológico e o escopo desta pesquisa, essa coletânea de resultados deve ser analisada com prudência e a comparação com a literatura deve apreciar as diferenças na abordagem do futuro profissional. Ademais, cumpre sinalizar as principais limitações da pesquisa, entre as quais a mensuração de futuro profissional por um único item, a aferição de intenção de desligamento por item dicotômico e o tamanho da amostra. Todavia, cabe lembrar que pesquisas exploratórias são mais suscetíveis a tais limitações. Informa-se que os dados apurados aqui servirão de base para a construção de um instrumento mais abrangente sobre o futuro profissional, posto que a análise de conteúdo realizada e o exame dos estudos da literatura (cada qual voltado para um atributo de futuro profissional) sugerem a multidimensionalidade do fenômeno. Como agenda de pesquisa, reveste-se de importância a avaliação de outros antecedentes de avaliação de futuro profissional como, por exemplo, percepções de políticas/práticas de gestão de pessoas e expectativas de futuro da organização. Ainda nessa linha, seria pertinente testar relações de mediação dessas últimas variáveis com o bem-estar no trabalho na predição de futuro profissional.

Artigo submetido para avaliação em 16/08/2013 e aceito para publicação em 27/07/2014

REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, p.19-29, 2002.

ADAMS, G A. Career-related variables and planned retirement age: An extension of Beehr's model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 55, n. 2, p. 221-235, 1999.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BENDASSOLLI, P. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

BOLANOWSKI, W. Anxiety about professional future among young doctors. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 18, n. 4, p. 367-374, 2005.

BRANDÃO, M.C.A.; BASTOS, A.V.B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, 1993.

BURKE, R; MACDERMID, G. Are workaholics job satisfied and successful in their careers? **Career Development International**, v. 4, n. 5, p. 277-282, 1999.

BUTLER, R. Time in organizations: its experience, explanations and effects. **Organization Studies**, v. 16, n. 6, p. 925-950, 1995.

CAETANO, A. Psicologia organizacional e do trabalho na era da aceleração: macro e nanodesafios atuais na pesquisa e prática profissional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 85-96, 2012.

CHAY, Y.; ARYEE, S. Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. **Journal of Organizational Behavior**, v. 20, n. 5, p. 613-623, 1999.

CHEN, G.; PLOYHART, R.; THOMAS, H. et al. The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. **Academy of Management Journal**, v. 54, n. 1, p. 159-181, 2011.

COUTINHO, M.C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, v. 53, n. 2, p. 275-294, 2000.

DEMO, G. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.11, n. 5, p. 55-81, 2010.

DIOGO, M.F. Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 3, p. 483-492, 2007.

FELDMAN, D. C. Career. In: COOPER. G.L.; ARGYRIS, C. (Ed.). **The concise Blackwell encyclopedia of management**. Malden, Massachusetts: Blackwell Business, 1998, p. 69.

FIELD, A. **Discovering statistics using SPSS**. 3. ed. London: Sage, 2009.

FORGAS, J. P.; GEORGE, J. M. Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 86, n. 1, p. 3-34, 2001.

GEORGE, J.M. ; JONES, G.R.. The role of time in theory and theory building. **Journal of Management**, v. 26, p. 657-684, 2000.

GIBSON, D.; LAWRENCE, B. Women's and men's career referents: how gender composition and comparison level shape career expectations. **Organization Science**, v. 21, n. 6, p. 1159-1175, 2010.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GRAF, L. P.; COUTINHO, M. C. Trajetórias de mulheres atuantes em pequenos abatedouros de animais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 119-132, 2010.

GREENHAUS, J.H.; CALLANAN, G.A.; DIRENZO, M. A. A Boundaryless Perspective on Careers. In: BARLING, J. (Ed.). **The Sage Handbook of Organizational Behavior**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2008, p. 277-299.

KRAIMER, M.L.; SEIBERT, S.E.; WAYNE, S. et al. Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 3, p. 485-500, 2011.

LECCARDI, C. Por um novo significado do futuro mudança social, jovens e tempo. **Tempo Social**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 35-57, 2005.

LIMA, G.; NETO, A.; TANURE, B. Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridades. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, p. 63-96, 2012.

LOPES, A. L.; SILVA, J.R.G. Expectativas profissionais no discurso de terceirizados em TI. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, São Paulo, v. 8, n. 2, 2009.

MIRVIS, P. H.; HALL, D. T. New organizational forms and the new career. In: HALL, D.T. (Ed). **The career is dead: Long live the career**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996, p.72-101.

MORENO JÚNIOR, V.; CAVAZOTTE, F.; FARIAS, E. Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes. **Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação**, v. 6, p. 437-463, 2009.

O'NEILL, O. A.; STANLEY, L. J.; O'REILLY, C. A. Disaffected Pollyannas: The influence of positive affect on salary expectations, turnover, and long-term satisfaction. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 84, n. 3, p. 599-617, 2011.

OLIVEIRA, M.Z.; ZANON, C; SILVA, I.S. et al. Validação da Versão Brasileira da Escala de Atitudes de Carreira Sem-Fronteiras. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 3, p. 106-114, 2010.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Ibatiba, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

PRINCE, J. B. Career opportunity and organizational attachment in a blue-collar unionized environment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 1, p. 136-150, 2003.

RYAN, R.M.; DECI, E.L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 141-66, 2001.

RYFF, C. D.; SINGER, B. H. Best news yet on the six-factor model of well-being. **Social Science Research**, v. 35, n. 4, p. 1103-1119, 2006.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E.M. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, p. 744-764, 2012.

SIQUEIRA, M.M; PADOVAM, V.A. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SMOLA, K. W.; SUTTON, C. D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new Millennium. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 4, p. 363-382, 2002.

SOBRINHO, F. R.; PORTO, J.B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.

TOLFO, R.S.A. Carreira Profissional e seus movimentos: Revendo conceitos e formas de gestão. **Revista: Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

VAN DAM, K.; VAN DER VORST, J.D.M.; VAN DER HEIJDEN, B.I. Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. **Journal of Career Development**, v. 35, n. 2, p. 265-289, 2009.

VELOSO, E. F.; DUTRA, J.S.; FISCHER, A. et al. Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 61-72, 2011.

WARR, P. **Work, Happiness, and Unhappiness**. Hoboken: Taylor & Francis, 2007.

WATERMAN, A.S. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 64, n. 4, p. 678-691, 1993.

WEISS, H.M.; CROPANZANO, R. Affective Events Theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In: STAW, B.M.; CUMMINGS, L.L. (Ed.). **Research in Organization Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews**. Greenwich: JAI, 1996, p.1-74.

ZACHER, H.; FRESE, M. Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. **Journal of Organizational Behavior**, v. 32, n. 2, p. 291-318, 2011.

ZACHER, H.; FRESE, M. Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. **Psychology and Aging**, v. 24, n. 2, p. 487-493, 2009.

ZACHER, H.; HEUSNER, S.; SCHMITZ, M. et al. Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. **Journal of Vocational Behavior**, v. 76, n. 3, p. 374-386, 2010.