

**Métodos de pesquisa sobre intenção de permanecer e de sair de organizações públicas:
Uma revisão integrativa da literatura**

Denise de Cuffa¹, Renata Pacheco², Andrea Valéria Steil³

Resumo

Intenção de permanecer na organização é o desejo consciente e deliberado do indivíduo continuar em seu emprego. É um processo cognitivo resultante de atitudes relacionadas ao trabalho, de normas subjetivas e do controle comportamental percebido pelo indivíduo. Já intenção de sair da organização consiste no desejo consciente e deliberado do indivíduo deixar a organização voluntariamente em um futuro próximo. Esta revisão de literatura tem como objetivo identificar os métodos de pesquisa utilizados para a investigação da intenção de permanecer e de sair de organizações públicas, publicados nas bases de dados Web of Science e Scopus até 2016. Quinze trabalhos atenderam aos critérios de inclusão, dos quais quatorze abordam a intenção de sair e um trata da intenção de permanecer em organizações do setor público. Os resultados revelam um número pouco expressivo de publicações sobre as intenções comportamentais no contexto público. Não há clareza de definição dos construtos em análise. Os quinze estudos analisados utilizam a abordagem quantitativa para a investigação das intenções de permanecer e/ou de sair, com prevalência das análises estatísticas de regressão e escasso detalhamento dos métodos de pesquisa utilizados. Apenas cinco trabalhos validaram seus instrumentos. Nenhum dos estudos relaciona a intenção de sair ou de permanecer com a Gestão do Conhecimento nas organizações públicas. A partir desses resultados sugere-se uma agenda de pesquisas futuras para ampliar a compreensão das intenções comportamentais de profissionais de organizações públicas e sua relação com a gestão do conhecimento dessas pessoas.

Palavras-chave: *Intenção de permanecer, intenção de sair, organizações públicas, revisão da literatura.*

¹ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – SC – Brasil. Email: denise_cuffa@hotmail.com

² Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) Florianópolis – SC – Brasil. Email: renatapacheco.egc@gmail.com

³ Professora da Graduação em Psicologia, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) Florianópolis – SC – Brasil. Email: andreasteil@egc.ufsc.br

1 INTRODUÇÃO

Os entraves das disfunções burocráticas e de arcabouços jurídicos já em descompasso com a gestão na Era do Conhecimento tornam lenta a capacidade da organização públicas e adequar às mudanças no contexto ambiental e limitam as ações voltadas à captação e retenção de determinados profissionais. O setor público carece de flexibilidade para negociar benefícios tangíveis, como a remuneração, ou intangíveis, como a realocação de pessoas para outros cargos que tragam maior satisfação profissional ou desafios de carreira. A gestão de pessoas no serviço público é orientada em grande parte pela “rigidez imposta pela legislação”, pelos “limites à postura inovativa” e pelos “poucos mecanismos de planejamento e pouca preocupação com a gestão” (Schikmann, 2010, p.14).

Os serviços públicos visam à criação de valor público e exercem influência na vida das pessoas (Rashman, Withers, & Hartley, 2009). Este fato justifica a importância de as organizações públicas disporem não só de profissionais qualificados, mas de estratégias de gestão que possibilitem a manutenção do conhecimento gerado frente ao fenômeno da rotatividade de pessoas. “As organizações do setor público geram conhecimento organizacional crítico e oferecem processos de trabalho impulsionados pelo conhecimento e práticas para garantir a produtividade” (Dewah & Mutula, 2014, p.01). A saída (voluntária ou involuntária) de funcionários gera impactos substanciais para as organizações (Cho, Johanson, & Guchait, 2009). Dentre estes impactos está a queda na produtividade, pois a curva de aprendizagem envolve o entendimento das atividades desenvolvidas e da organização. Há também perda de capital intelectual das organizações devido à perda de capital humano e capital relacional, além da concorrência ganhar esses ativos (Ghosh et al., 2013).

Pesquisas têm sido realizadas com o objetivo de compreender os motivos pelos quais os profissionais manifestam interesse em sair do seu atual emprego (Cardy & Lengnick-Hall, 2011). Em contrapartida, há poucos estudos que investigam os motivos que fazem com que os indivíduos queiram permanecer na organização em que trabalham (Chawla, 2006; Hausknecht, Rodda, & Howard, 2008; Holtom, Mitchell, Lee, & Eberley, 2008; Cardy & Lengnick-Hall, 2011). Percebe-se também a baixa representatividade de estudos voltados para a investigação dos dois construtos (intenção de permanecer e intenção de sair) em conjunto na literatura de gestão pública (Jung, 2010).

Tão relevante quanto os resultados dos estudos realizados é a identificação dos métodos utilizados pelos pesquisadores para a compreensão das intenções comportamentais

no contexto organizacional. Identificar o(s) método(s) de pesquisa utilizado(s) pela comunidade científica possibilita mapear os caminhos que têm sido delineados para a investigação dos construtos Intenção de Sair e Intenção de Permanecer. Com isso, a replicação para estudos futuros em outros contextos, bem como a identificação de lacunas oportunizam propor novas lentes de pesquisa, com novas abordagens e métodos de investigação. **Este estudo tem como objetivo identificar os métodos de pesquisa utilizados para a investigação da intenção de permanecer e de sair de organizações públicas.**

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Intenção de permanecer na organização (IP) consiste no desejo consciente e deliberado do indivíduo continuar em seu emprego atual (Mowday, Porter, & Steers, 1982). É um processo cognitivo resultante de atitudes relacionadas ao trabalho, de normas subjetivas e do controle comportamental percebido pelo indivíduo (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Já a intenção de sair (IS) refere-se ao desejo consciente e deliberado do indivíduo deixar a organização voluntariamente em um futuro próximo (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Mowday, Porter, & Steers, 1982). É um processo cognitivo que antecede a saída voluntária do indivíduo da sua organização. Inclui pensamentos sobre buscar outras oportunidades de trabalho ou simplesmente de sair da organização (Cho, Johanson, & Guchait, 2009).

Ambos os construtos referidos – IS e IP – têm como base a Teoria do Comportamento Planejado. Dentre os estudos que tratam da relação atitude-comportamento e da importância da intenção nesta relação, destacam-se os de Ajzen e Fishbein (1977). Estes propõem que há influência das atitudes no comportamento do indivíduo, tendo como mediadores desta relação as intenções comportamentais. Embora as intenções não consistam em comportamentos, as mesmas possuem um caráter preditivo importante para os mesmos, capaz de fornecer um instrumental para a gestão proativa, do ponto de vista das pesquisas em organizações (Siqueira, 2014). Evidências mostram que as intenções comportamentais explicam entre 20 a 30% da variância de determinado comportamento de um indivíduo (Armitage & Conner, 2001). “Isso confirma a utilidade preditiva das intenções e esclarece que a intenção nem sempre anuncia ação” (Abrahram & Sheeran, 2003, p.495).

A teoria do comportamento planejado tem como elemento central “[...] a intenção do indivíduo em realizar a ação” (Ajzen, 1991a, p.181) e identifica três determinantes da

intenção: as atitudes, as normas subjetivas e controle comportamental percebido. A atitude consiste na avaliação que uma pessoa faz sobre determinado comportamento que deseja executar. Norma subjetiva se refere à pressão social exercida sobre o indivíduo para a realização ou não de determinada ação. Finalmente, o terceiro determinante – controle comportamental percebido – corresponde ao grau de controle que o indivíduo tem para executar determinado comportamento que deseja (Ajzen, 1991).

No cenário internacional, Ghapanchi e Aurum (2011) evidenciam o crescente número de pesquisas que versam sobre a intenção de sair de organizações de TI. Este crescimento sugere que o tema IS tem se mostrado “uma grande preocupação para as organizações” e “atraído a atenção dos acadêmicos e profissionais” (Ghapanchi & Aurum, 2011, p.245). No Brasil, apesar de haver poucos estudos empíricos no campo das intenções comportamentais, foi desenvolvida e validada uma “Escala de Intenção de Rotatividade” (EIR). Este instrumento é composto por três itens com escala de cinco pontos que visam medir o quanto o pesquisado pensa, planeja e deseja sair da organização em que trabalha (Siqueira, 2014).

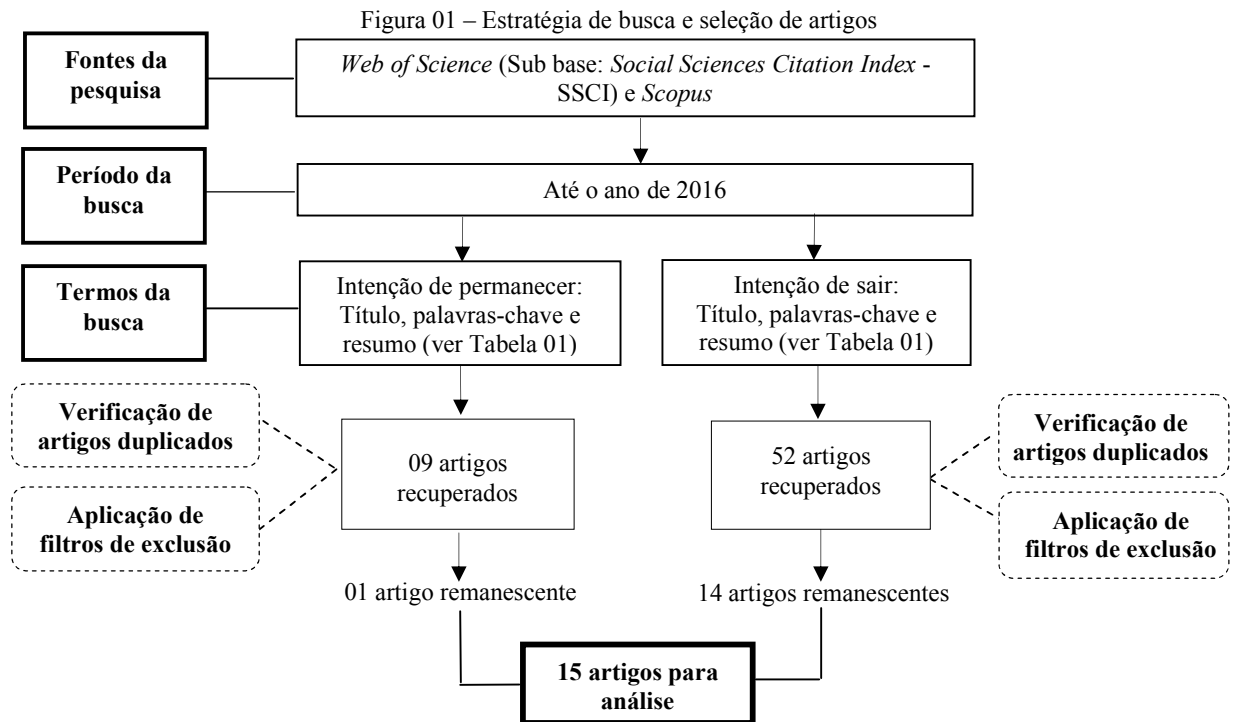
As próximas seções do artigo apresentam o método utilizado para a coleta e análise dos dados, a apresentação e discussão dos resultados e as considerações finais, com indicação de pesquisas futuras nesta área do conhecimento.

3 MÉTODO

Este consiste em uma revisão integrativa, pois “(...) revisa, critica, e sintetiza a literatura representativa em um tópico de uma forma integrada, de tal forma que novos *frameworks* e perspectivas sobre o tema sejam gerados” (Torraco, 2005, p.356). A revisão integrativa trata dos métodos de pesquisa sobre a intenção de permanecer e de sair, realizados em organizações públicas, e que tenham uma abordagem qualitativa e/ou quantitativa.

3.1 ESTRATÉGIA DE COLETA E SELEÇÃO DE ARTIGOS

A estratégia de busca e seleção de artigos considerou artigos nacionais e internacionais sobre intenção de permanecer ou de sair de organizações públicas (Figura 01). Foram incluídos os trabalhos classificados como *articles* sobre intenção de permanecer ou intenção de sair, e que se refiram a organizações públicas.



Fonte: Autoras (2016)

Foi realizada uma busca nas bases de dados *Web of Science Index* e *Scopus* para o levantamento de estudos sobre os construtos no contexto das organizações públicas. Ambas as bases indexam trabalhos científicos multidisciplinares, nacionais e internacionais de periódicos científicos reconhecidos pela sua qualidade (Woszezenki et al., 2012). Dado que estas bases exigem que as palavras-chave dos artigos estejam em inglês, mesmo que os mesmos tenham sido escritos em outra língua, os termos de busca foram “intention to stay”/“intention to leave” e “public sector”, “public administration”, “public management”, “public organi?ation”, “public context”. A busca com termos em inglês, portanto, não restringe os resultados encontrados aos artigos escritos em inglês. A busca foi realizada no campo TÓPICO das bases de dados, o qual inclui a busca no título, resumo e palavras-chave dos trabalhos. A busca foi realizada por pares: (“intention to stay”) AND (“public sector”), (“intention to stay”) AND (“public administration”), (“intention to stay”) AND “public management”, (“intention to stay”) AND (“public organi?ation”), (“intention to stay”) AND “public context”. Esse procedimento também foi utilizado para a busca de trabalhos com o termo “intention to leave”. A busca foi realizada no mês de maio de 2017, considerando como período da busca todos os anos disponíveis nas bases de dados, até o ano de 2016. Os resultados são apresentados por meio da Tabela 01.

Tabela 01 – Resultados bibliográficos gerais das publicações sobre intenção de permanecer e intenção de sair de organizações públicas

Termos de busca	Bases de dados	
	<i>Web of Science Index</i>	<i>Scopus</i>
"intention to stay" AND "public sector"	4	4
"intention to stay" AND "public administration"	0	1
"intention to stay" AND "public management"	0	0
"intention to stay" AND "public organi?ation"	0	0
"intention to stay" AND "public context"	0	0
Total de publicações	4	5
"intention to leave" AND "public sector"	17	25
"intention to leave" AND "public administration"	1	4
"intention to leave" AND "public management"	1	1
"intention to leave" AND "public organi?ation"	0	3
"intention to leave" AND "public context"	0	0
Total de publicações	19	33

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Por meio de um *software* gerenciador de bibliografias *Endnote*, foi verificada a existência de artigos duplicados. Foram identificados e excluídos 29 artigos duplicados (03 sobre intenção de permanecer e 26 de intenção de sair de organizações públicas), totalizando 32 artigos remanescentes (06 que tratam de IP e 26 sobre IS). Em seguida, foram aplicados os seguintes critérios de exclusão: trabalhos que não tratam do construto intenção de permanecer ou intenção de sair de organizações públicas; e trabalhos teóricos (revisão da literatura, por exemplo). Para a aplicação desses filtros foi realizada a leitura do título, resumo e palavras-chave dos trabalhos. Quando necessária, foi feita a leitura na íntegra dos mesmos. A aplicação desse filtro resultou na exclusão de 17 trabalhos.

3.2 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

A análise dos trabalhos deu-se a partir da extração das seguintes informações de cada um dos artigos: o construto analisado (intenção de permanecer ou de sair), a base conceitual apresentada, os métodos de coleta e análise de dados utilizados, a validação do método para a realização da pesquisa, o contexto pesquisado, a autoria e o país de afiliação institucional do(s) autor(es). Os resultados encontrados foram categorizados *a posteriori*. A partir da análise dos quinze trabalhos, duas das autoras classificaram e categorizaram independentemente as informações extraídas dos trabalhos. Houve consenso das categorias identificadas entre as autoras. A partir destas informações, foram gerados também dados

bibliométricos gerais sobre os trabalhos analisados. Foram identificadas as seguintes informações: a distribuição de publicações por ano, periódicos, quantidade de publicações, instituição de vínculo dos autores, país de afiliação institucional dos autores e o número de suas publicações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este trabalho analisa quinze trabalhos empíricos sobre intenção de sair (IP) e intenção de permanecer (IS) de organizações públicas. Deste total de artigos, quatorze tratam da intenção de sair e apenas um trabalho aborda a intenção de permanecer no contexto público. Os artigos analisados revelam a ausência de trabalhos sobre ambos os construtos – IS e IP – em organizações públicas brasileiras. A respeito dos quatorze artigos sobre intenção de sair, os países que apresentaram maior número de publicações sobre o construto são Austrália e Estados Unidos, cada um com três trabalhos publicados, e Canadá, Coréia do Sul e Suécia, com duas publicações cada. O trabalho que aborda a intenção de permanecer foi realizado no Reino Unido. O periódico que apresentou maior quantidade de artigos publicados foi *Public Personnel Management*, com duas publicações.

O período das publicações sobre o tema abrange os anos de 1983 a 2016. Em 1983, houve apenas um trabalho publicado. No período de 1984 a 2008 não foram identificadas publicações sobre intenção de permanecer e/ou intenção de sair de organizações públicas. Em 2009, dois trabalhos foram publicados sobre o tema. Em 2010, não foram identificadas publicações. No período de 2011 a 2016, houve oscilação na quantidade de trabalhos publicados, sendo que o ano de 2014 apresentou o maior número de publicações (cinco). Esses dados revelam a baixa expressividade de trabalhos empíricos sobre intenção de sair e intenção de permanecer em organizações do setor público. Apesar da existência de poucos estudos, o cenário vivenciado pelo setor público reflete a importância de compreender as razões das pessoas intencionarem sair ou permanecer nas organizações (Bergue, 2014). O setor público no Brasil caracteriza-se pelo crescimento da “indústria dos concursos” e dos “concurseiros” e pela “posição de destaque assumida pela rotatividade na pauta de preocupações dos gestores públicos” (Bergue, 2014, p.255). Dessa compreensão, poderá surgir uma agenda de ações aderentes ao contexto nacional.

Construto analisado

Ao analisar o construto intenção de sair, seis dos quinze artigos usam o termo *turnover intention* como sinônimo de intenção de sair da organização, mas não o definem. Apesar dos termos serem tratados nesses estudos como intercambiáveis, há diferenças conceituais entre eles. *Turnover* (ou rotatividade) indica o percentual de mudança no quadro funcional da organização em determinado período de tempo (Waldman & Arora, 2004). Trata-se de um construto de nível organizacional e que reflete a mensuração do comportamento de movimentação interna ou externa de funcionários da organização. A IS ou IP, por sua vez, são construtos estudados no nível do indivíduo, visto serem oriundos de processos cognitivos sobre o desejo de continuar ou deixar a organização em um futuro próximo (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Outros cinco trabalhos utilizam a definição de intenção de sair da organização, que é um fenômeno analisado no nível individual. Somado a esses cinco trabalhos, quatro outros artigos não apresentam uma definição para o construto investigado, seja intenção de sair ou de permanecer na organização.

A análise dos artigos revela também que treze destes trabalhos não abordam a Teoria do Comportamento Planejado (TCP). Apenas dois artigos explicam a teoria e seus componentes, dentre os quais estão as intenções comportamentais dos indivíduos. A Teoria do Comportamento Planejado contribui para a explicação do processo de mudança comportamental por meio de determinantes individuais. A mesma propõe três determinantes diretos (atitudes, normas subjetivas e controle do comportamento percebido) das intenções de um indivíduo para executar um comportamento específico (Chan, 2013).

A ausência de definição do construto estudado na maioria dos artigos não apenas revelou-se no uso da intenção de sair como sinônimo de intenção de *turnover*, mas também no estudo das intenções comportamentais como equivalente ao estudo da retenção. Ainda que tenham relação, são construtos conceitualmente diferentes. A intenção comportamental refere-se à decisão e ao esforço do indivíduo para realizar determinado comportamento (sair ou permanecer na organização) (Abrahram & Sheeran, 2003), ao passo que a retenção consiste na capacidade de determinadas organizações em manter grupos específicos de profissionais atuando nelas (Steil, Penha, & Bonilla, 2016). É um construto analisado a nível organizacional.

Dentre os 15 artigos analisados, dois deles propõem em seu título o estudo da retenção de profissionais no contexto público, apesar do foco residir na análise de uma das intenções comportamentais (IS ou IP), além de não demonstrarem a relação do construto retenção com

as intenções comportamentais analisadas. Um dos trabalhos enfatiza o estudo da Intenção de Permanecer e sua relação com vários construtos a fim de, por meio dos resultados, sugerir possíveis estratégias de retenção para o público pesquisado. O segundo artigo apresenta características semelhantes a respeito da retenção, no entanto, o mesmo analisa a Intenção de Sair e dois tipos de satisfação (satisfação no trabalho e satisfação com a área de enfermagem) como meios para o alcance da retenção.

Construtos analisados e Gestão do Conhecimento

Dentre os trabalhos analisados, nenhum relaciona os construtos intenção de sair ou intenção de permanecer com o construto Gestão do Conhecimento. A gestão de pessoas mostrou-se um campo norteador dos artigos devido à preocupação em compreender as intenções comportamentais enquanto determinantes da retenção de profissionais em organizações públicas e suas relações com o fenômeno da rotatividade. Dado que a saída dos profissionais gera lacunas de conhecimentos considerados valiosos para a organização (Mayo, 2003), nenhum dos trabalhos analisados se estendeu a essa compreensão dos impactos da permanência ou saída das pessoas nos processos e estratégias de conhecimento na organização pública. A literatura demonstra que há poucas pesquisas sobre retenção do conhecimento organizacional com foco no comportamento do indivíduo, por exemplo (Martins & Meyer, 2012).

Contexto pesquisado

Os profissionais pesquisados nos quinze estudos analisados atuam em organizações públicas. Verificou-se a prevalência de estudos (04) envolvendo os profissionais de enfermagem. Apenas cinco trabalhos mencionam que os profissionais estudados atuam em organizações públicas sem, contudo, especificar sua profissão ou cargo que ocupam. Em menor proporção, foram pesquisados profissionais de tecnologia da informação atuantes no serviço público de saúde, funcionários de bancos, professores, oficiais da Receita Federal e engenheiros e técnicos de organizações públicas.

Método de Pesquisa

Todos os trabalhos realizaram pesquisas transversais (ou *cross-sectional*), isto é, os dados foram coletados em determinado período de tempo (Creswell, 2010). Foram identificados os métodos de coleta de dados utilizados nos quinze artigos (Quadro 01). Nota-se que as escalas especificadas nos trabalhos (quatro deles) caracterizam-se como qualitativas, para investigar a intenção dos profissionais pesquisados permanecer ou sair de organizações públicas. Dos quatorze trabalhos sobre intenção de sair, seis deles não mencionam a escala utilizada para mensurar o construto intenção de sair. Três trabalhos sobre IS e um trabalho sobre IP não informaram os graus da escala de medida da intenção comportamental investigada. Para esses dez trabalhos não foi possível classificar o tipo de escala utilizada pelos autores devido à falta de informações, como os graus de mensuração da escala.

Quadro 01 – Escalas de mensuração da intenção de sair e de permanecer em organizações públicas

Quadro 01 – Escalas de mensuração da intenção de sair e de permanecer em organizações públicas				
Construto	Escala			Referência
	Classificação	Graus de mensuração		
Intenção de permanecer	Indefinida	7 pontos	-----	Coombs (2009)
Intenção de sair	Qualitativa nominal ou categórica	2 pontos	0 – Não estou procurando um emprego fora do setor público. 1 - Estou engajado para deixar a organização e disposto a considerar um emprego fora do setor público.	Groeneveld (2011)
	Qualitativa ordinal	3 pontos	- Há uma boa chance de que eu deixe esta organização no próximo ano. - Penso frequentemente em deixar esta organização. - Eu provavelmente vou procurar uma nova organização no próximo ano.	Paillé (2013)
	Qualitativa nominal ou categórica	3 pontos	1 - Enfermagem em outro hospital 2 - Enfermagem, mas não em um hospital 3 - Não na área de enfermagem	Lindqvist et al. (2014)
	Indefinida	5 pontos	-----	Watty-Benjamin & Udechukwu (2014)
	Indefinida	6 pontos	-----	Trincheri, Borgonovi, & Farr-Wharton (2014)
	Indefinida	7 pontos	-----	Ghosh et al. (2015)
	Qualitativa ordinal	7 pontos	1 – Discordo muito a 7 – Concordo muito	Kim (2015)

Fonte: Autoras (2017)

Quando se trata da validação dos instrumentos utilizados para mensurar IP e/ou IS, cinco trabalhos validaram seus instrumentos de coleta de dados e apresentam o Alfa de

Cronbach (α), o qual indica o índice de confiabilidade do instrumento utilizado. No entanto, grande parte dos artigos analisados (nove) não informa a validação (α) dos instrumentos. Alguns dos trabalhos não especificam o instrumento de mensuração utilizado. Os mesmos apenas mencionam a sua referência (autores).

Para a análise dos dados coletados, grande parte dos estudos (oito) aplicou o teste de regressão com o objetivo de verificar a associação entre intenção de permanecer ou intenção de sair e outros construtos, como satisfação no trabalho, características no trabalho, etnia, envolvimento no trabalho, entre outros. Apenas dois trabalhos utilizaram o método de modelagem de equações estruturais para identificar as relações entre um conjunto de variáveis (determinantes) e compreender como se estabelecem essas associações.

Outros cinco estudos utilizaram mais de um método para tratamento e análise dos dados sobre IP ou IS no contexto público, dentre esses métodos estão a MANOVA, a análise fatorial e a correlação. Os métodos estatísticos MANOVA, correlação e análise fatorial permitem relacionar variáveis dependentes e independentes (Dancey & Reidy, 2013). Nos artigos analisados, os construtos IS e IP em geral figuravam como variável dependente, pois os estudos tiveram como foco a compreensão do impacto de outros construtos na IS e IP. Os métodos MANOVA e correlação permitem identificar a magnitude/força e direção da relação (Dancey & Reidy, 2013). A análise fatorial, por sua vez, analisa “a estrutura de correlações entre um grande número de variáveis, definindo um conjunto de dimensões latentes comuns, denominadas de fatores” (Dancey & Reidy, 2013, p.450-451).

Para a análise dos resultados, sete dos quinze artigos consideraram um nível de significância dos dados igual a $p < 0,05$, ou seja, consideraram uma probabilidade (intervalo de confiança) superior a 95% de o valor esperado (pela literatura) ser ‘confirmado’ nos resultados observados. Cinco artigos utilizaram $p = 0,05$ e intervalo de confiança igual a 95%. Seis trabalhos utilizaram $p < 0,01$ com intervalo de confiança superior a 99%. Apenas um dos quinze trabalhos utilizou $p < 0,001$, ou seja, um intervalo de confiança de 99,9% para os resultados encontrados. Isso indica que a maioria dos trabalhos buscou uma maior precisão no tratamento dos dados obtidos para analisar o construto de interesse (IS ou IP).

Percebe-se que nenhum dos quinze artigos analisados utilizou a abordagem qualitativa, o que traz à agenda de pesquisas futuras oportunidades de aprofundar estudos já realizados a partir do paradigma interpretativo ou até mesmo por meio de uma concepção pragmática acerca da compreensão dos construtos intenção de sair e intenção de permanecer em

organizações públicas. A escolha do método quantitativo em todos os estudos analisados remete a duas considerações principais: a incipiência do campo de pesquisa das intenções comportamentais no contexto das organizações públicas e o enfoque na compreensão das relações entre intenções e variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho identificou os métodos de coleta dados utilizados para investigar a intenção de permanecer e intenção de sair de organizações públicas, a definição dos construtos apresentada pelos autores, o contexto pesquisado por meio da caracterização dos profissionais e organizações e, por fim, o país de afiliação institucional dos autores. Os estudos analisados não relacionam a intenção de sair ou de permanecer com a Gestão do Conhecimento nas organizações públicas. A análise dos métodos de coleta de dados identificou as escalas de mensuração utilizadas, a validação dos instrumentos e os métodos/técnicas de análise dos dados coletados. Estas informações contribuem na apresentação dos caminhos utilizados pelos pesquisadores para a compreensão das intenções comportamentais (IP e IS) no setor público. Os resultados revelam um número de publicações pouco expressivo sobre as intenções comportamentais no contexto pesquisado, principalmente quando se trata da intenção de permanecer. Nota-se também a ausência de clareza de definição dos construtos em análise e de maior detalhamento dos instrumentos de coleta de dados.

Os resultados reforçam a importância da teoria do comportamento planejado para uma maior compreensão e definição das intenções comportamentais analisadas no contexto das organizações públicas. Somado a esses aspectos teóricos, compreender os motivos com que os indivíduos intenciam sair ou permanecer nas organizações públicas subsidia estratégias de gestão de pessoas voltadas à sua retenção, assim como estratégias de gestão do conhecimento para minimizar os impactos da rotatividade e garantir a continuidade da memória organizacional.

Os resultados desta revisão permitem avançar na compreensão dos construtos analisados por meio de pesquisas futuras. Sugere-se a realização de estudos sobre IS e IP em organizações públicas brasileiras para compreender o fenômeno estudado neste contexto. Também são relevantes estudos empíricos qualitativos e/ou mistos para melhor compreender os motivos que levam os indivíduos a terem interesse em sair e permanecer em seu atual

emprego. Sugere-se, também, a realização de estudos teóricos para identificar os antecedentes dos construtos analisados. Finalmente, propõe-se estudos que permitam compreender a relação entre IS e/ou IP e a gestão do conhecimento no contexto das organizações públicas.

REFERÊNCIAS

- Abraham, C., & Sheeran, P. (2003). Acting on intentions: The role of anticipated regret. *British Journal of Social Psychology*, 42, 495–511.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (1991a). Attitudes, personality and behavior. Bristol: Open University Press.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: a meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Bergue, S. T. (2014). Gestão estratégica de pessoas no setor público. São Paulo: Atlas.
- Cardy, R. L., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Will they stay or will they go? Exploring a customer-oriented approach to employee retention. *J Bus Psychol*, 26, 213-217.
- Chan, M. E. (2013). Antecedents of Instrumental Interpersonal Help-Seeking: An Integrative Review. *Applied Psychology: An International Review*, 62(4), 571–596. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00496.x.
- Chawla, A. S. (2006). Retention Versus Turnover: Opposite Sides of the Same Coin? Comparing Employees' Motivation to Stay to Their Turnover Intentions. p.3981, Thesis (PhD) - Science and Engineering, University of Guelph, Guelph.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intention to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 374-381.
- Creswell, J. (2010). Métodos quantitativos. In Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed.
- Coombs, C. R. (2009). Improving retention strategies for IT professionals working in the public sector. *Information & Management*, 46, 233–240.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). Estatística sem matemática para psicologia. 5ª ed. Porto Alegre: Penso.
- Dewah, P., & Mutula, S. M. (2014). Knowledge retention strategies in public sector organizations: Current status in sub-Saharan Africa. *Information Development*, 1-15. doi: 10.1177/0266666914551070
- Ghapanchi, A. H., & Aurum, A. (2011). Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic literature review. *The journal of Systems and Software*, 84, 238-249.
- Ghosh, P. et al. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312.
- Ghosh, P. et al. (2015). Exploring the moderating role of context satisfaction between job characteristics and turnover intention of employees of Indian public sector banks.

- Journal of Management Development*, 34(8). doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JMD-10-2014-0138>.
- Groeneveld, S. (2011). Diversity and employee turnover in the Dutch public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 24(6), 594 – 612. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/09513551111163675>
- Hausknecht, J. P., Rodda, J. M., & Howard, M. J. (2008). Targeted Employee Retention: Performance-Based and Job-Related Differences in Reported Reasons for Staying. *Center for Advanced Humana Resource Studies (CAHRS)*. Working Paper Series. Ithaca, NY: Cornell University, 34.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberley, M. B. (2008). Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231–274.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341-367. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511.
- Jung, C. S. (2010). Predicting Organizational Actual Turnover Rates in the US Federal Government. *International Public Management Journal*, 13(3), 297–317.
- Kim, J. (2015). What Increases Public Employees' Turnover Intention? *Public Personnel Management*, 1–24.
- Lindqvist, R. et al. (2014). Organization of nursing care in three Nordic countries: relationships between nurses' workload, level of involvement in direct patient care, job satisfaction, and intention to leave. *BMC Nursing*, 13(27).
- Martins, E. C., & Meyer, H. W. J. (2012). Organizational and behavioral factors that influence knowledge retention. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 77-96. doi:10.1108/13673271211198954
- Mayo, A. (2003). Irrecoverable losses. *Training Journal*, 48.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mowday, R. T., Porter, W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational Linkages*. New York: Academy Press.
- Paillé, P. (2013). Do Coworkers Make the Service Customer? A Field Study in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 33(1) 28 –57
- Rashman, L., Withers, E., & Hartley, J. (2009). Organizational learning and knowledge in public service organizations: A systematic review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 463–494.
- Schikmann, R. (2010). Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. In: Pantoja, M. J., Camões, M. R. S., & Bergue, S. T. (Orgs.). *Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público*. Brasília: Enap.
- Siqueira, M. M. M. (2014). Intenção de rotatividade. In *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Steil, A. V., Penha, M. M., & Bonilla, M. A. M. (2016). Antecedentes da retenção de pessoas em organizações: Uma revisão de literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16, 88-102.

- Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Trincherro, E., Borgonovi, E., & Farr-Wharton, B. (2014). Leader-member exchange, affective commitment, engagement, wellbeing, and intention to leave: public versus private sector Italian nurses.
- Waldman, J. D., & Arora, S. (2004). Measuring retention rather than turnover: A different and complementary HR calculus. *Human Resource Planning*, 27(3), 1-9.
- Watty-Benjamin, W., & Udechukwu, I. (2014). The Relationship Between HRM Practices and Turnover Intentions: A Study of Government and Employee Organizational Citizenship Behavior in the Virgin Islands. *Public Personnel Management*, 43(1) 58 – 82.
- Woszezenki, C. R. et al. (2012). Mapeamento das Publicações Acadêmico-Científicas sobre Desaprendizagem Organizacional. *23º Simpósio Brasileiro de Informática na Educação (SBIE 2012)*, Rio de Janeiro.

AGRADECIMENTOS

Projeto desenvolvido com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq - Brasil.