



Circuito Regional

*Ciência, Tecnologia e Inovação para
o Desenvolvimento Sustentável*

LIDERANÇA, AFETOS E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE NA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS)

MULINARI, Natiele Andreoli¹; TESTON, Sayonara de Fátima².

1. Discente do Curso de Psicologia, Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC); 2. Docente do Curso de Psicologia e Pós-graduação em Administração, Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC).

Área: Ciências da Vida e Saúde

Introdução: A liderança pró-social, afetos e intenção de rotatividade são temas relevantes para as organizações. E a percepção dos profissionais de Recursos Humanos (RH) sobre esses fatores é fundamental para a tomada de decisões sobre políticas e práticas de cuidado com as pessoas, bem como, para a promoção de saúde dos próprios profissionais, que cuidam de outros no ambiente laboral. **Objetivo:** Este trabalho teve como objetivo descrever a percepção de liderança pró-social, afetos e intenção de rotatividade na ótica de Profissionais da área de RH. **Método:** A abordagem de pesquisa foi quantitativa com uso do método survey. O instrumento de pesquisa utilizado foi composto por três questionários, além do levantamento de dados demográficos. Os questionários utilizaram escala Likert de 5 pontos para as respostas. No total, 81 pessoas responderam ao instrumento de coleta de dados no segundo semestre de 2022. Para análise dos dados, utilizou-se estatística descritiva. **Resultados:** A média mais elevada em liderança pró-social foi para o item "meu líder é acessível a mim e aos meus colegas tanto nos bons tempos quanto nos maus momentos" (m=4,16), e a média mais baixa foi no item "o meu líder se oferece de forma desinteressada quando um colega e/ou colaborador requer ajuda" (m=2,46). O afeto positivo com média mais elevada foi "forte" (m=4,17) e a média mais baixa foi para "apaixonado" (m=3,28). Entre os afetos negativos, "inquieto" recebeu a média mais alta (m=3,01) e "humilhado", a mais baixa (m=1,62). As médias para intenção de rotatividade ficaram em m=2,57 para quem pensa em sair da empresa onde trabalha, m=2,53 para quem planeja sair e m=2,59 para quem tem vontade de sair. **Conclusão:** Percebe-se que os profissionais investigados avaliam positivamente o comportamento pró-social de acessibilidade dos líderes e se sentem fortes. Chama atenção que também se sentem inquietos, portanto, para estudos futuros, sugere-se aprofundar a investigação para verificar se a inquietação contribui para a saúde e sustentabilidade organizacional no médio e longo prazos. Mesmo assim, os profissionais não descartam a possibilidade de pensar, planejar ou ter vontade de



Circuito Regional

*Ciência, Tecnologia e Inovação para
o Desenvolvimento Sustentável*

sair da empresa. Portanto, investigar novos fatores podem estar associados à rotatividade é importante. O estudo contribui para o avanço dos estudos sobre psicologia organizacional e do trabalho do grupo de Pesquisa Ciências da Vida em Pesquisa e com o Projeto de Pesquisa sobre Pessoas e Organizações do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina.

Palavras-chave: Liderança pró-social; Afetos positivos; Afetos negativos; Intenção de rotatividade.

Contato: Natieli Andreoli Mulinari, natimulinari2015@gmail.com .

Agradecimentos: a autora Natieli Andreoli Mulinari agradece ao Programa de Bolsas Universitárias do Estado de Santa Catarina (UNIEDU) pela concessão de bolsa de iniciação científica.