ReGeo ISSN: 2177-3246

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA NA GERAÇÃO Z: O PAPEL MEDIADOR DO SENTIDO DO TRABALHO

PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND INTENTION TO STAY IN GENERATION Z: THE MEDIATING ROLE OF MEANINGFUL WORK

DESARROLLO PROFESIONAL E INTENCIÓN DE PERMANENCIA EN LA GENERACIÓN Z: EL PAPEL MEDIADOR DEL SENTIDO DEL TRABAJO

https://doi.org/10.56238/revgeov17n8-176

Data de submissão: 04/07/2026 **Data de publicação:** 18/08/2026

Carolina Barbosa Montenegro
Doutora em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: carolinabmontenegro@gmail.com

Guilherme José Costa Fontana
Mestrando em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: guilhermefont1985@gmail.com

César Ricardo Maia Vasconcelos
Doutor em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: cesarmvasconcelos@gmail.com

Leandro Fernandes Trigueiro
Doutor em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: leandrotrigueiro@gmail.com

Alessandra Fortes Gabino Araújo
Mestranda em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: gabinoalessandra@gmail.com

Djenane Rocha Silvestre
Mestranda em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: djenanneanne@gmail.com

Paulo Ricardo Matos Câmara
Mestrando em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: pauloprmc@gmail.com

ReGeo

ISSN: 2177-3246

Jacyra Inke Gomes da Silva
Mestranda em Administração
Instituição: Universidade Potiguar (UnP)
E-mail: jacyrainke@gmail.com

RESUMO
O estudo analisa as relações entre desenvolvimento profissional percebido, sentido do trabalho, percepções sobre o futuro do trabalho e intenção de permanência entre jovens classificados como integrantes da geração Z. Adotou-se abordagem quantitativa, com survey transversal e amostra não probabilística de 228 participantes. A estrutura das medidas foi examinada por análise fatorial exploratória e coeficientes de consistência interna; as hipóteses foram testadas por correlações, regressões com erros-padrão robustos e análise de relação indireta com 5.000 reamostragens bootstrap. Os resultados mostraram associações positivas entre desenvolvimento profissional e sentido do trabalho, entre sentido e intenção de permanência e entre desenvolvimento e permanência. O efeito indireto do desenvolvimento sobre a permanência por meio do sentido foi positivo (B = 0,520; IC 95% [0,366; 0,668]), enquanto as percepções sobre o futuro do trabalho não apresentaram contribuição independente no modelo multivariado. O modelo explicou 60,2% da variância da intenção de permanência. Entretanto, a análise fatorial indicou sobreposição entre desenvolvimento, sentido e permanência, e o bloco sobre futuro do trabalho apresentou confiabilidade limitada. O estudo contribui ao articular a Teoria da Troca Social à literatura sobre trabalho significativo, sugerindo que o desenvolvimento pode favorecer a permanência tanto como investimento organizacional quanto como experiência capaz de produzir significado.

Palavras-chave: Desenvolvimento Profissional. Intenção de Permanência. Geração Z.

ABSTRACT
The study analyzes the relationships between perceived professional development, sense of work, perceptions about the future of work, and intent to stay among young people classified as members of Generation Z. A quantitative approach was adopted, with a cross-sectional survey and non-probabilistic sample of 228 participants. The structure of the measures was examined through exploratory factor analysis and internal consistency coefficients; hypotheses were tested through correlations, regressions with robust standard errors, and indirect relationship analysis with 5,000 bootstrap resamples. The results showed positive associations between professional development and sense of work, between sense and intent to stay, and between development and retention. The indirect effect of development on retention through sense was positive (B = 0.520; 95% CI [0.366; 0.668]), while perceptions about the future of work showed no independent contribution in the multivariate model. The model explained 60.2% of the variance in intent to stay. However, factor analysis indicated overlap between development, sense, and retention, and the block on future of work showed limited reliability. The study contributes by articulating Social Exchange Theory with the literature on meaningful work, suggesting that development may facilitate retention both as an organizational investment and as an experience capable of producing meaning.

Keywords: Professional Development. Intent to Stay. Generation Z.

RESUMEN
El estudio analiza las relaciones entre desarrollo profesional percibido, sentido del trabajo, percepciones sobre el futuro del trabajo e intención de permanencia entre jóvenes clasificados como miembros de la generación Z. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con una encuesta transversal y una muestra no probabilística de 228 participantes. La estructura de las medidas se examinó mediante

análisis factorial exploratorio y coeficientes de consistencia interna; las hipótesis se probaron a través de correlaciones, regresiones con errores estándar robustos y análisis de relación indirecta con 5.000 remuestreos bootstrap. Los resultados mostraron asociaciones positivas entre desarrollo profesional y sentido del trabajo, entre sentido e intención de permanencia, y entre desarrollo y retención. El efecto indirecto del desarrollo sobre la permanencia a través del sentido fue positivo (B = 0,520; IC 95% [0,366; 0,668]), mientras que las percepciones sobre el futuro del trabajo no mostraron contribución independiente en el modelo multivariado. El modelo explicó el 60,2% de la varianza en la intención de permanencia. Sin embargo, el análisis factorial indicó superposición entre desarrollo, sentido y permanencia, y el bloque sobre futuro del trabajo mostró confiabilidad limitada. El estudio contribuye articulando la Teoría del Intercambio Social con la literatura sobre trabajo significativo, sugiriendo que el desarrollo puede facilitar la permanencia tanto como una inversión organizacional como una experiencia capaz de producir significado.

Palabras clave: Desarrollo Profesional. Intención de Permanencia. Generación Z.

1 INTRODUÇÃO

Johnston (2018) e Dachner *et al.* (2021) destacam que as transformações tecnológicas, econômicas e institucionais têm alterado ocupações, competências e trajetórias profissionais, ampliando a necessidade de aprendizagem contínua, adaptabilidade e preparação para transições de carreira. A difusão da inteligência artificial, da automação e de modelos produtivos digitalizados ocorre paralelamente à menor previsibilidade das trajetórias profissionais e à reconfiguração das responsabilidades de desenvolvimento entre indivíduos e organizações (BLUSTEIN *et al.*, 2019; DACHNER *et al.*, 2021). Nesse contexto, compreender por que os indivíduos permanecem em uma organização tornou-se questão relevante para os estudos de carreira e comportamento organizacional.

A intenção de permanência não decorre apenas de remuneração, estabilidade ou ausência de alternativas, mas de avaliações sobre a qualidade da experiência profissional, as possibilidades de crescimento e a compatibilidade entre expectativas individuais e condições organizacionais. Mobley (1977) e Tett e Meyer (1993) avançaram na identificação de razões para a saída, mas Hom e Kiazad (2025) ressaltam que os fatores que explicam a permanência não correspondem necessariamente ao simples inverso daqueles que produzem desligamento.

Entre os recursos potencialmente relacionados à permanência estão as oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos, feedbacks, experiências desafiadoras e possibilidades de aprendizagem, que podem sinalizar investimento e favorecer reciprocidade, mas também ampliar competências e empregabilidade, com efeitos ambivalentes sobre a permanência.

Essa ambivalência sugere que a oferta de aprendizagem, isoladamente, não explica por que o indivíduo pretende permanecer; uma possibilidade é que o desenvolvimento modifique a forma como o trabalho é interpretado, convertendo-se em uma razão subjetiva para manter o vínculo quando permite reconhecer evolução, contribuição e conexão com objetivos profissionais.

De Vos, De Hauw e Van der Heijden (2011), Allan *et al.* (2019), Fletcher, Alfes e Robinson (2018) e Hom e Kiazad (2025) oferecem evidências sobre desenvolvimento, empregabilidade, trabalho significativo e retenção, mas esses debates permanecem parcialmente fragmentados. Estudos sobre desenvolvimento privilegiam aprendizagem, competências e sucesso de carreira; pesquisas sobre trabalho significativo enfatizam bem-estar, satisfação e engajamento; e modelos de retenção concentram-se em comprometimento, enraizamento e condições de troca (DACHNER *et al.*, 2021; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; MITCHELL *et al.*, 2001). Ainda é limitada a explicação integrada de como o sentido do trabalho participa da relação entre desenvolvimento profissional percebido e intenção de permanência.

Johnston (2018) acrescenta que essas decisões de carreira também refletem expectativas sobre o ambiente externo, a empregabilidade percebida e os recursos de adaptação disponíveis para lidar com transições profissionais, o que torna a contribuição das percepções sobre o futuro do trabalho para a permanência uma questão empírica, e não uma relação necessariamente positiva.

O estudo concentra-se em participantes classificados operacionalmente como integrantes da geração Z, recorte que delimita o contexto empírico, mas não constitui explicação causal. Costanza, Rudolph e Zacher (2023) advertem que diferenças atribuídas a gerações podem refletir idade, estágio de vida ou efeitos do período histórico, além de favorecer estereótipos pouco sustentados empiricamente.

Diante disso, formula-se a seguinte questão: como o desenvolvimento profissional percebido se relaciona com a intenção de permanência, direta e indiretamente por meio do sentido do trabalho, e qual é a contribuição adicional das percepções sobre o futuro do trabalho? O objetivo é analisar essas relações entre jovens da geração Z, considerando o sentido do trabalho como mecanismo mediador e o futuro do trabalho como dimensão contextual complementar.

O estudo contribui ao integrar a Teoria da Troca Social à literatura sobre trabalho significativo, ao reconhecer a natureza ambivalente do desenvolvimento e ao diferenciar experiências concretas no trabalho atual de expectativas gerais sobre o mercado. Em termos gerenciais, os resultados podem orientar práticas de aprendizagem, feedback e construção de trajetórias sem recorrer a estereótipos geracionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E SENTIDO DO TRABALHO

O sentido do trabalho corresponde à percepção de que a atividade possui importância, propósito e coerência com a vida e a trajetória do indivíduo. Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) identificam fontes individuais, relacionais, organizacionais e sociais de significado, enquanto Steger, Dik e Duffy (2012) destacam significado positivo, construção de sentido por meio do trabalho e contribuição para um bem maior. O desenvolvimento pode favorecer essa experiência ao produzir domínio, crescimento e coerência de trajetória. Aprender, receber feedback e assumir desafios permite reconhecer progresso, ampliar autoeficácia e conectar as atividades presentes a objetivos futuros. A aprendizagem adquire, então, valor que ultrapassa sua utilidade instrumental.

Essa relação depende da interpretação do trabalhador, e a literatura sobre desenvolvimento distingue a existência formal de ações de capacitação da percepção de que elas são acessíveis, relevantes e aplicáveis às necessidades profissionais. Programas genéricos, obrigatórios ou

desconectados das atividades podem ser percebidos como exigências adicionais, sem produzir atitudes favoráveis ou significado (ROSSO, DEKAS E WRZESNIEWKI, 2010). Noe (2010), Fletcher, Alfes e Robinson (2018) e Dachner *et al.* (2021) mostram, em contrapartida, que oportunidades integradas ao trabalho, acompanhadas de feedback e relacionadas aos objetivos de carreira, tendem a fortalecer a percepção de crescimento e a conexão entre a experiência atual e a trajetória profissional.

Com base nesses argumentos, propõe-se ao estudo, a hipótese H1: o desenvolvimento profissional percebido relaciona-se positiva e diretamente com o sentido do trabalho.

2.2 SENTIDO DO TRABALHO E INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

A intenção de permanência expressa a disposição de manter o vínculo atual e projetar sua continuidade. Mobley (1977) e Tett e Meyer (1993) fundamentam modelos amplamente utilizados sobre a relação entre satisfação, comprometimento e rotatividade, mas Hom e Kiazad (2025) observam que, embora relacionada à intenção de saída, ela não representa mera inversão matemática: um indivíduo pode não planejar sair por falta de alternativas, sem desejar permanecer, ou pode valorizar o vínculo e, simultaneamente, considerar oportunidades externas.

O sentido acrescenta uma dimensão distinta da satisfação e do comprometimento: enquanto a satisfação avalia condições de trabalho e o comprometimento descreve a natureza do vínculo psicológico, o sentido responde por que a atividade é considerada importante. Meta-análise de Allan *et al.* (2019) identificou relações consistentes entre trabalho significativo, satisfação, comprometimento, engajamento e menores intenções de afastamento.

Quando o trabalho oferece propósito, contribuição e conexão com a trajetória, a permanência pode preservar uma experiência valorizada. Arnoux-Nicolas *et al.* (2016) mostram que o significado pode mediar relações entre condições de trabalho e intenção de saída, além de conectar recursos do trabalho à intenção de permanência (SÁNCHEZ-CARDONA; VERA; MARRERO-CENTENO, 2023).

Nesse sentido, formula-se a segunda hipótese: H2: o sentido do trabalho relaciona-se positiva e diretamente com a intenção de permanência.

2.3 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, TROCA SOCIAL E PERMANÊNCIA

Blau (1964) propõe, na Teoria da Troca Social, que relações duradouras se desenvolvem por meio de benefícios oferecidos e retribuídos ao longo do tempo. No contexto organizacional, Cropanzano e Mitchell (2005) e, mais recentemente, Shore, Coyle-Shapiro e Cnop-Nielsen (2025)

mostram que suporte, reconhecimento e investimento podem ser interpretados como sinais da qualidade da relação empregado-organização e produzir respostas de reciprocidade.

O desenvolvimento profissional compreende experiências formais e informais de aprendizagem, feedback, mentoria, participação em projetos e ampliação de responsabilidades; sua relevância depende da percepção de acesso, qualidade e coerência com as necessidades de carreira, já que a existência formal de programas não garante que o trabalhador reconheça oportunidades efetivas de crescimento (DACHNER *et al.*, 2021). Quando percebidas como investimento, essas oportunidades sinalizam valorização, reduzem a percepção de estagnação e podem fortalecer a intenção de permanência: Mitchell *et al.* (2001) e Weng *et al.* (2010) mostram, na literatura sobre crescimento de carreira e *job embeddedness*, que desenvolvimento, ajuste, vínculos e sacrifícios associados à saída podem aumentar a disposição de permanecer.

O efeito, contudo, não é automático: De Vos, De Hauw e Van der Heijden (2011) mostram que as competências desenvolvidas são transferíveis e podem aumentar a empregabilidade e a capacidade de mobilidade. Assim, a relação positiva esperada decorre da hipótese de que, em média, a valorização da experiência e a reciprocidade superem o incentivo à saída, especialmente quando o trabalhador percebe espaço para aplicar e ampliar as competências adquiridas.

A partir desse raciocínio, sustenta-se a H3: o desenvolvimento profissional percebido relaciona-se positiva e diretamente com a intenção de permanência.

2.4 PERCEPÇÕES SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

O futuro do trabalho abrange mudanças tecnológicas, econômicas e institucionais que alteram ocupações, competências e formas de construção das carreiras, com implicações amplas para a psicologia do trabalho e o exercício de direitos no mundo do trabalho (BLUSTEIN *et al.*, 2019). Savickas (2013) e Johnston (2018) destacam, na literatura sobre construção e adaptabilidade de carreira, que antecipação, exploração e preparação constituem recursos para lidar com transições e exigências profissionais em ambientes menos previsíveis. De modo convergente, Dachner *et al.* (2021) reconhecem que a aprendizagem contínua e a atualização de competências passaram a constituir responsabilidade compartilhada entre trabalhadores e organizações. No instrumento utilizado, esse domínio foi delimitado à expectativa de mudanças no mercado, à influência crescente da tecnologia, à necessidade de aprendizagem contínua e à existência de oportunidades para profissionais adaptáveis.

Essas percepções podem relacionar-se à permanência por vias opostas: quando a experiência atual oferece aprendizagem e preparação para novas exigências, as mudanças previstas podem aumentar o valor atribuído à continuidade do vínculo. Por outro lado, competências transferíveis, maior

empregabilidade percebida e expectativas favoráveis sobre oportunidades externas podem reduzir os custos subjetivos da mobilidade e ampliar a disposição para explorar outros contextos (DE VOS; DE HAUW; VAN DER HEIJDEN, 2011; JOHNSTON, 2018; HOM; KIAZAD, 2025). Diferentemente do desenvolvimento profissional percebido, que se refere aos recursos e às experiências reconhecidos no trabalho atual, as percepções sobre o futuro do trabalho expressam uma avaliação do ambiente externo e das possibilidades de carreira nele identificadas.

A direção dessa relação depende, portanto, da comparação entre os recursos oferecidos pelo contexto atual e as alternativas percebidas no ambiente externo. Como os itens da pesquisa não mensuram diretamente a preparação da organização atual, a empregabilidade externa ou a percepção de segurança diante das mudanças, não há base teórica e operacional suficiente para antecipar uma direção exclusivamente positiva ou negativa. A hipótese correspondente é, assim, não direcional, e sua interpretação deve considerar tanto a ambivalência das percepções de carreira quanto a adequação psicométrica do bloco (DE VOS; DE HAUW; VAN DER HEIJDEN, 2011; JOHNSTON, 2018).

Por esses motivos, propõe-se a quarta hipótese, de natureza não direcional: H4: as percepções sobre o futuro do trabalho relacionam-se de forma significativa, porém não direcional, com a intenção de permanência.

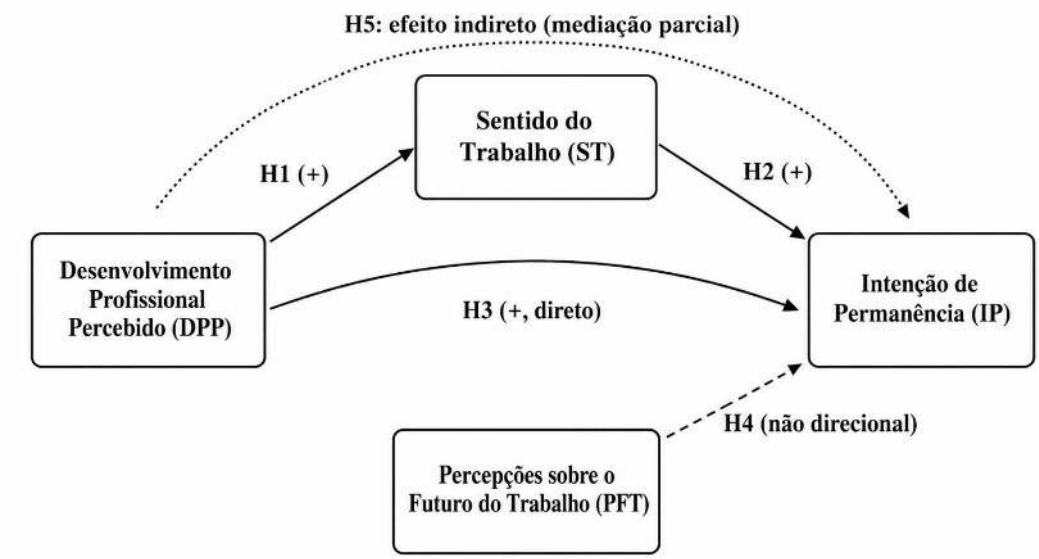
2.5 MODELO TEÓRICO PROPOSTO

O modelo articula uma dimensão organizacional, representada pelo desenvolvimento profissional percebido (DPP); uma dimensão interpretativa, representada pelo sentido do trabalho (ST); e uma dimensão contextual, representada pelas percepções sobre o futuro do trabalho (PFT). A intenção de permanência (IP) constitui a variável de resultado. Como sintetizado na Figura 1, o DPP relaciona-se diretamente com o ST e com a IP; o ST relaciona-se diretamente com a IP e atua como mediador da relação entre DPP e IP; e as PFT são examinadas como dimensão contextual associada à IP. A geração Z delimita o contexto empírico, sem integrar o modelo como mecanismo causal.

No modelo, o sentido funciona como mecanismo interpretativo entre desenvolvimento e permanência: o investimento percebido gera reciprocidade, e o sentido explica como esse investimento se transforma em uma razão subjetiva para continuar. A mediação esperada é parcial, pois desenvolvimento também pode manter associação direta com a permanência por meio de valorização, recursos e perspectivas de crescimento.

Dessa forma, completa-se a última hipótese: H5: o desenvolvimento profissional percebido relaciona-se indireta e positivamente com a intenção de permanência, por meio do sentido do trabalho.

Figura 1. Modelo teórico proposto



Fonte: Elaborada pelos próprios autores.

Com base no encadeamento apresentado na Figura 1, as cinco hipóteses do estudo (H1 a H5) orientaram a operacionalização dos construtos, a escolha das técnicas estatísticas e a organização dos testes empíricos descritos nas seções seguintes.

3 METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva e explicativa de natureza associativa, conduzida por meio de survey eletrônico, com desenho não experimental e recorte transversal (CRESWELL; CRESWELL, 2018; SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2023). O caráter descritivo decorre da caracterização dos participantes e da distribuição das respostas; o explicativo, do exame de relações teoricamente fundamentadas entre os construtos, em sentido associativo, sem implicar causalidade (BABBIE, 2021; GROVES *et al.*, 2009). O recorte transversal permite estimar associações contemporâneas, mas não estabelece precedência temporal entre antecedente, mediador e resultado (RINDFLEISCH *et al.*, 2008; SPECTOR, 2019).

A população de interesse compreendeu jovens da geração Z com alguma forma de inserção profissional, elegíveis se nascidos entre 1997 e 2012 e atuantes, no momento da coleta, como jovens aprendizes, estagiários, empregados regidos pela CLT, prestadores de serviços ou autônomos. A amostragem foi não probabilística, por conveniência e adesão voluntária, com divulgação do link do questionário por canais digitais vinculados às redes de contato dos pesquisadores, sem controle da taxa de resposta ou da cobertura da população.

A coleta ocorreu entre 22 de maio e 8 de junho de 2026. Dos 303 formulários registrados, 228 apresentaram respostas completas aos 16 itens e compuseram a amostra analítica. Embora não probabilística, essa amostra, de cerca de 14 participantes por item, foi considerada adequada aos procedimentos estatísticos propostos, adequação corroborada posteriormente pelos índices KMO e de esfericidade de Bartlett (Tabela 2), sem conferir representatividade estatística à população da geração Z (FABRIGAR *et al.*, 1999).

Antes de responder, os participantes foram informados sobre objetivos, voluntariedade, anonimato e uso acadêmico dos dados, com prosseguimento condicionado a consentimento eletrônico e sem coleta de identificação. Como o estudo enfoca aspectos da experiência profissional consolidada, o formulário incluiu ainda uma triagem etária que impedia o prosseguimento de respondentes menores de 18 anos, dispensando consentimento parental ou assentimento específico para menores.

O questionário eletrônico continha questões sociodemográficas e profissionais e 16 afirmações em escala Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente), com quatro itens por construto. Os itens foram elaborados ou adaptados conceitualmente a partir da literatura, sem reprodução integral de escalas validadas: os de sentido do trabalho inspirados nas dimensões da *Work and Meaning Inventory*, proposta por Steger, Dik e Duffy (2012), e o bloco de futuro do trabalho desenvolvido especificamente para esta pesquisa, razão pela qual a análise de estrutura e confiabilidade antecedeu o teste das hipóteses. O Quadro 1 apresenta a operacionalização de cada construto, o conteúdo mensurado, o número de itens e a fundamentação teórica utilizada.

Quadro 1. Operacionalização dos construtos

Construto	**Conteúdo mensurado**	**Itens**	**Fundamentação**
Percepções sobre o futuro do trabalho	Mudanças no mercado, tecnologia, aprendizagem contínua e oportunidades futuras	4	Savickas (2013); Johnston (2018); Blustein et al. (2019)
Desenvolvimento profissional percebido	Aprendizagem, apoio ao desenvolvimento, feedback e abertura de oportunidades	4	Noe (2010); De Vos, De Hauw e Van der Heijden (2011); Dachner et al. (2021)
Sentido do trabalho	Significado, contribuição, conexão com a trajetória e propósito	4	Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010); Steger, Dik e Duffy (2012)
Intenção de permanência	Interesse em continuar, construir trajetória e permanecer no contexto atual	4	Mobley (1977); Tett e Meyer (1993); Hom e Kiazad (2025)

Fonte: Elaborada pelos próprios autores.

As análises foram organizadas em quatro etapas: na primeira, examinaram-se frequências, percentuais, médias, desvios-padrão e distribuição das respostas. Na segunda, avaliou-se a estrutura das medidas com matriz de correlações policóricas, índice Kaiser-Meyer-Olkin, teste de Bartlett e análise paralela (HORN, 1965), seguida de análise fatorial exploratória por eixos principais e rotação

oblíqua (FABRIGAR *et al.*, 1999) e dos coeficientes de consistência interna (alfa de Cronbach, alfa ordinal e ômega). Na terceira, as relações diretas foram examinadas por correlações e regressões com erros-padrão robustos HC3, reportando-se coeficientes não padronizados e padronizados, intervalos de confiança, significância e coeficientes de determinação.

Na quarta etapa, testou-se a relação indireta de H5 (desenvolvimento → sentido → permanência) por 5.000 reamostragens bootstrap, considerando-se sustentada quando o intervalo de confiança não incluía zero (HAYES, 2022). Também foram examinados linearidade, multicolinearidade, homocedasticidade, observações influentes e o risco de variância comum do método, por comparação com solução unifatorial (PODSAKOFF *et al.*, 2003), adotando-se nível de significância de 5%. As análises foram realizadas no R (versão 4.6.0; R CORE TEAM, 2026), com os pacotes psych e GPArotation, sandwich e lmtest, e funções do pacote stats para as correlações, regressões e a análise da relação indireta.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A Tabela 1 sintetiza o perfil dos 228 participantes, com predominância de estagiários, que corresponderam a 47,4% da amostra, distribuição equilibrada por sexo e concentração em etapas iniciais da trajetória profissional: 46,1% possuíam até um ano de experiência. A escolaridade concentrou-se no ensino superior e no ensino médio, que reuniram, respectivamente, 41,2% e 34,6% dos respondentes.

Tabela 1. Caracterização dos participantes

Característica	Categoria	n	%
Situação profissional	Estagiário(a)	108	47,4
	Empregado(a) CLT	43	18,9
	Jovem aprendiz	35	15,4
	Prestador(a) de serviço	33	14,5
	Autônomo(a)	9	3,9
Sexo	Feminino	117	51,3
	Masculino	110	48,2
	Preferiu não informar	1	0,4
Escolaridade	Ensino superior	94	41,2
	Ensino médio	79	34,6
	Curso técnico	49	21,5
	Pós-graduação	6	2,6
Experiência profissional	Até seis meses	57	25,0
	De sete meses a um ano	48	21,1
	De um a dois anos	49	21,5
	De dois a quatro anos	49	21,5
	Mais de quatro anos	25	11,0

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

4.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS E ESTRUTURA DAS MEDIDAS

A Tabela 2 reúne as estatísticas descritivas e os indicadores de consistência interna dos quatro construtos. As percepções sobre o futuro do trabalho apresentaram a maior média (M = 4,545) e a menor dispersão (DP = 0,479), indicando concentração das respostas nas categorias superiores.

Desenvolvimento profissional percebido, sentido do trabalho e intenção de permanência apresentaram coeficientes alfa, alfa ordinal e ômega elevados. Em contraste, o bloco de futuro do trabalho apresentou alfa de Cronbach de 0,510, alfa ordinal de 0,654 e ômega de 0,670, evidenciando consistência interna limitada e recomendando cautela em sua interpretação.

Tabela 2. Estatísticas descritivas e consistência interna

Construto	Média	DP	Alfa	Alfa ordinal	Ômega
Percepções sobre o futuro do trabalho	4,545	0,479	0,510	0,654	0,670
Desenvolvimento profissional percebido	4,157	0,863	0,857	0,899	0,901
Sentido do trabalho	3,980	0,994	0,872	0,911	0,914
Intenção de permanência	3,677	1,162	0,904	0,936	0,937

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A matriz mostrou-se adequada à análise fatorial (KMO = 0,875; Bartlett: $\chi^2(120) = 3.000,57$; $p < 0,001$), e a análise paralela indicou a retenção de dois fatores. Como detalhado na Tabela 3, o primeiro fator reuniu os 12 itens originalmente destinados a desenvolvimento profissional, sentido do trabalho e intenção de permanência, com cargas predominantemente elevadas. O segundo fator foi definido

principalmente pelos itens Q6, Q7 e Q8, relativos ao futuro do trabalho. O item Q9 apresentou cargas próximas nos dois fatores e baixa comunalidade ($h^2 = 0,183$), indicando funcionamento psicométrico inadequado.

Tabela 3. Cargas fatoriais da solução de dois fatores

Item	Conteúdo resumido	Fator 1	Fator 2	h^2
Q6	Mudanças futuras no mercado	0,022	0,556	0,313
Q7	Impacto crescente da tecnologia	−0,048	0,731	0,529
Q8	Necessidade de novas competências	0,061	0,644	0,428
Q9	Oportunidades para jovens que aprendem	0,278	0,294	0,183
Q10	Aprender coisas novas	0,795	0,058	0,647
Q11	Organização contribui para desenvolvimento	0,813	0,095	0,688
Q12	Orientações e feedback	0,682	−0,003	0,464
Q13	Experiência abre oportunidades	0,749	0,192	0,632
Q14	Significado pessoal	0,890	−0,017	0,789
Q15	Importância para pessoas/organização	0,681	0,165	0,518
Q16	Conexão com objetivos	0,797	0,060	0,650
Q17	Sensação de propósito	0,826	0,041	0,692
Q18	Interesse em continuar	0,865	−0,065	0,738
Q19	Construir trajetória	0,864	−0,051	0,738
Q20	Continuar nos próximos meses	0,764	−0,140	0,579
Q21	Vale a pena permanecer	0,868	−0,171	0,748

Extração por eixos principais e rotação oblíqua.
Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os resultados não confirmaram plenamente a validade discriminante dos quatro construtos. Desenvolvimento, sentido e permanência apresentaram confiabilidade satisfatória, mas elevada sobreposição; futuro do trabalho apresentou baixa confiabilidade, efeito de teto e funcionamento inadequado de Q9. Os testes subsequentes foram mantidos com os escores teóricos, porém interpretados como análises associativas e, no caso de H4, exploratórias.

4.3 TESTE DAS HIPÓTESES

Nas correlações de Pearson entre os quatro construtos foi possível perceber que os coeficientes permitem verificar a direção e a intensidade das associações bivariadas antes da estimação dos modelos de regressão.

Tabela 4. Correlações entre os construtos

Construto	1	2	3	4
1. Futuro do trabalho	1			
2. Desenvolvimento profissional	0,241***	1		
3. Sentido do trabalho	0,218***	0,727***	1	
4. Intenção de permanência	0,145*	0,682***	0,748***	1

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.
Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Conforme a Tabela 4, todas as associações foram positivas e estatisticamente significativas, com magnitude maior entre desenvolvimento, sentido e permanência do que entre estes construtos e as percepções sobre o futuro do trabalho. Esses resultados indicam que maiores percepções de aprendizagem e crescimento coexistem com maior sentido atribuído ao trabalho e maior disposição para manter o vínculo. Como as correlações não controlam os efeitos simultâneos dos demais construtos, a contribuição independente de cada preditor foi avaliada nos modelos de regressão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5. Modelos de regressão

Variável dependente e preditor	B	EP robusto	β	t	p	IC 95%
Modelo 1 – Sentido do trabalho						
Desenvolvimento profissional percebido	0,825	0,059	0,716	13,922	< 0,001	[0,709; 0,942]
Futuro do trabalho	0,095	0,135	0,046	0,707	0,480	[−0,169; 0,359]
Modelo 2 – Intenção de permanência						
Desenvolvimento profissional percebido	0,405	0,099	0,301	4,071	< 0,001	[0,210; 0,600]
Sentido do trabalho	0,630	0,091	0,539	6,960	< 0,001	[0,453; 0,808]
Futuro do trabalho	−0,109	0,101	−0,045	−1,087	0,277	[−0,307; 0,088]

Modelo 1: $R^2 = 0,531$; R^2 ajustado = 0,527. Modelo 2: $R^2 = 0,602$; R^2 ajustado = 0,597.
Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os modelos de regressão apresentados na Tabela 5 mostram que o desenvolvimento profissional apresentou associação positiva com o sentido do trabalho, sustentando H1. O sentido do trabalho, por sua vez, apresentou a maior associação padronizada com a intenção de permanência, sustentando H2, enquanto o desenvolvimento profissional permaneceu positivamente associado à permanência mesmo após a inclusão do mediador, sustentando H3.

Ainda conforme a Tabela 5, as percepções sobre o futuro do trabalho não apresentaram contribuição independente para a intenção de permanência, após o controle do desenvolvimento e do sentido do trabalho; assim, H4 não foi sustentada. Os fatores de inflação da variância variaram entre 1,07 e 2,16; o teste de Breusch-Pagan do segundo modelo não indicou heterocedasticidade significativa

(p = 0,109), e o índice de Durbin-Watson foi 2,06. Para examinar H5, procedeu-se à decomposição dos efeitos direto, total e indireto entre desenvolvimento profissional e intenção de permanência.

O caminho entre desenvolvimento e sentido (a = 0,825; EP = 0,059; IC 95% [0,709; 0,942]) e o caminho entre sentido e permanência (b = 0,630; EP = 0,091; IC 95% [0,453; 0,808]) foram positivos e significativos (p < 0,001). O efeito total foi de 0,925 (EP = 0,067; IC 95% [0,793; 1,057]), o efeito direto permaneceu significativo após a inclusão do mediador (c' = 0,405; EP = 0,099; IC 95% [0,210; 0,600]), e o efeito indireto foi positivo, com intervalo de confiança por bootstrap que não incluiu zero (a × b = 0,520; EP = 0,076; IC 95% [0,366; 0,668]), correspondendo a 56,2% do efeito total. Como o efeito direto permaneceu significativo, o resultado caracteriza relação indireta parcial e sustenta H5. Em razão do desenho transversal, contudo, esse resultado é compatível com o mecanismo teórico proposto, mas não comprova sequência causal.

Os resultados obtidos nas Tabelas 4 e 5 e na decomposição dos efeitos direto, total e indireto são consolidados no Quadro 2, que reproduz a estrutura das hipóteses apresentadas na Figura 1 e acrescenta o resultado empírico de cada relação testada.

Quadro 2. Síntese dos testes das hipóteses

Hipótese	Relação proposta	Natureza	Resultado
H1	Desenvolvimento profissional percebido (DPP) → sentido do trabalho (ST)	Positiva e direta	Sustentada
H2	Sentido do trabalho (ST) → intenção de permanência (IP)	Positiva e direta	Sustentada
H3	Desenvolvimento profissional percebido (DPP) → intenção de permanência (IP)	Positiva e direta	Sustentada
H4	Percepções sobre o futuro do trabalho (PFT) → intenção de permanência (IP)	Significativa e não direcional	Não sustentada
H5	Desenvolvimento profissional percebido (DPP) → sentido do trabalho (ST) → intenção de permanência (IP)	Indireta e positiva	Sustentada – relação indireta parcial

Fonte: Dados da pesquisa.2026.

4.4 DESENVOLVIMENTO, SENTIDO E INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

Os resultados indicam que a permanência esteve mais associada às experiências concretas no trabalho atual do que às expectativas gerais sobre o mercado. Desenvolvimento profissional e sentido do trabalho explicaram conjuntamente parcela elevada da variância da intenção de permanência (R^2 = 0,602). Esse resultado, contudo, deve ser lido à luz de uma limitação identificada na própria estrutura das medidas: a análise fatorial exploratória (Tabela 3) não distinguiu claramente os três construtos, que se agruparam em um único fator, com correlações bivariadas elevadas entre si (r entre 0,682 e 0,748; Tabela 4). Isso sugere que parte da variância compartilhada entre desenvolvimento, sentido e

permanência pode refletir sobreposição de conteúdo entre os itens, e não apenas relação causal ou associativa entre construtos plenamente distintos.

O suporte a H1 sugere que oportunidades de aprendizagem, feedback e crescimento podem contribuir para que o trabalho seja interpretado como espaço de evolução e construção de trajetória. Esse resultado é coerente com mecanismos de autoeficácia, pertencimento e propósito discutidos por Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), mas a magnitude elevada da associação (β = 0,716) é também compatível com a hipótese de que os itens de desenvolvimento e de sentido, tal como operacionalizados, capturam uma avaliação geral e positiva da experiência de trabalho mais do que dois construtos psicologicamente independentes.

H2 também foi sustentada, e o sentido apresentou a maior associação padronizada com a permanência (β = 0,539). O achado converge com Allan *et al.* (2019) e com estudos que identificam o trabalho significativo como mecanismo entre condições de trabalho e intenções de saída ou permanência (ARNOUX-NICOLAS *et al.*, 2016; SÁNCHEZ-CARDONA; VERA; MARRERO-CENTENO, 2023). A mesma ressalva sobre sobreposição de medidas, entretanto, aplica-se aqui: uma correlação de 0,748 entre sentido e permanência aproxima-se do limite a partir do qual a literatura psicométrica recomenda testes formais de validade discriminante, como a razão heterotraço-monotraço (HTMT), não realizados neste estudo.

A associação direta entre desenvolvimento e permanência sustentou H3: pela Teoria da Troca Social, oportunidades de crescimento podem sinalizar investimento e produzir reciprocidade na relação entre trabalhador e organização (BLAU, 1964; CROPANZANO; MITCHELL, 2005). O resultado, contudo, não elimina a ambivalência: competências transferíveis também ampliam empregabilidade e mobilidade, e a proximidade estatística entre os construtos recomenda cautela adicional antes de tratar os três coeficientes (H1, H2, H3) como evidências de mecanismos plenamente independentes.

4.5 O PAPEL MEDIADOR DO SENTIDO DO TRABALHO

O suporte a H5 constitui o principal resultado do estudo, mas sua interpretação deve considerar a limitação discutida na seção anterior. O efeito indireto do desenvolvimento sobre a permanência por meio do sentido do trabalho foi estatisticamente robusto (B = 0,520; IC 95% [0,366; 0,668]), e o efeito direto permaneceu significativo após a inclusão do mediador, caracterizando mediação parcial segundo o critério estatístico usual (HAYES, 2022). Essa configuração é consistente com dois mecanismos complementares: um relacional, baseado em investimento e reciprocidade, e outro interpretativo, baseado em crescimento, propósito e coerência de trajetória.

É necessário, contudo, distinguir a confirmação estatística da mediação da sua validade conceitual, já que o teste pressupõe que antecedente, mediador e resultado sejam construtos distintos. Como a análise fatorial não sustentou plenamente essa distinção (os itens de desenvolvimento, sentido e permanência convergiram para um único fator), parte do efeito indireto estimado pode refletir redundância de conteúdo entre os itens, e não apenas o mecanismo sequencial proposto, no qual o desenvolvimento transforma o significado do trabalho para então influenciar a permanência. O resultado é, portanto, compatível tanto com a interpretação teórica quanto com uma leitura mais parcimoniosa, na qual os três construtos formam, em alguma medida, uma única atitude geral e positiva em relação à experiência de trabalho atual.

A mediação parcial ajuda a explicar por que práticas semelhantes podem produzir respostas distintas, e o achado amplia resultados de Fletcher, Alfes e Robinson (2018), que identificaram atitudes do trabalho como mediadoras entre treinamento percebido e retenção. Ainda assim, essa interpretação deve permanecer associativa e provisória, por duas razões que se somam às já apontadas na literatura sobre desenho transversal: a impossibilidade de estabelecer sequência temporal entre desenvolvimento, sentido e permanência, e a validade discriminante não plenamente estabelecida entre os construtos do modelo. Pesquisas futuras que utilizem escalas validadas e independentemente estabelecidas para cada construto, complementadas por testes formais de validade discriminante (Fornell-Larcker ou HTMT), poderão esclarecer se a mediação observada reflete um mecanismo psicológico distinto ou, em maior medida, sobreposição de conteúdo entre os itens.

4.6 PERCEPÇÕES SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

A hipótese 4 não foi sustentada: a correlação bivariada, já modesta, entre percepções sobre o futuro do trabalho e intenção de permanência ($r = 0,145$; $p = 0,028$) deixou de ser significativa após a inclusão do desenvolvimento profissional e do sentido do trabalho no modelo multivariado. O resultado indica que reconhecer mudanças tecnológicas e novas exigências de mercado não informa, isoladamente, se o vínculo atual é considerado atraente.

A ausência de contribuição independente, contudo, não deve ser interpretada apenas como evidência de irrelevância teórica do construto. A análise fatorial e os indicadores de consistência interna ($\alpha = 0,510$; $\omega = 0,670$) sugerem uma explicação alternativa: o bloco pode ter reunido, sob um único rótulo, dimensões psicologicamente distintas. Os itens Q6 e Q7 expressam uma crença descritiva sobre a trajetória do mercado (mudança e influência tecnológica); Q8 expressa uma exigência percebida, de natureza mais prescritiva (necessidade de adaptação); e Q9, cuja carga se dividiu quase igualmente entre os dois fatores extraídos ($h^2 = 0,183$), expressa antes uma oportunidade percebida,

conteúdo mais próximo, semanticamente, do desenvolvimento profissional do que do futuro do trabalho propriamente dito.

Essa mistura de crença, exigência e oportunidade sob uma mesma escala pode ter produzido um escore internamente heterogêneo, no qual respostas favoráveis a componentes distintos, e potencialmente relacionados à permanência em direções opostas, se cancelam no agregado. Uma percepção de ameaça (a exigência de se adaptar rapidamente) tenderia teoricamente a associar-se negativamente à permanência, ao ampliar a percepção de instabilidade; uma percepção de oportunidade tenderia a associar-se positivamente, ao sinalizar espaço de crescimento futuro. Se essas duas forças coexistem no mesmo escore, o efeito líquido observado, pequeno e não significativo no modelo multivariado, pode refletir cancelamento mútuo, e não ausência de relação com a permanência.

Some-se a isso o efeito de teto observado (M = 4,545; DP = 0,479), compatível com itens formulados em nível elevado de generalidade, aos quais a maioria dos respondentes tende a concordar independentemente de sua situação profissional específica. A combinação de baixa variância disponível com possível heterogeneidade conceitual limita, de forma cumulativa, a capacidade do instrumento de detectar associações que poderiam existir.

Assim, o estudo não permite concluir que as percepções sobre o futuro do trabalho sejam irrelevantes para a intenção de permanência. Indica, de modo mais preciso, que a operacionalização unidimensional adotada não foi capaz de captar componentes que a literatura sobre adaptabilidade de carreira trata como distintos (SAVICKAS, 2013; JOHNSTON, 2018). Pesquisas futuras poderiam beneficiar-se de instrumentos que separem explicitamente a percepção de exigência/ameaça da percepção de oportunidade, testando-as como preditores independentes da intenção de permanência, o que permitiria verificar se, de fato, essas duas facetas operam em direções opostas, hipótese que os dados atuais não permitem examinar.

5 CONCLUSÃO

A questão de pesquisa que orientou o estudo indagava como o desenvolvimento profissional percebido se relaciona com a intenção de permanência, direta e indiretamente por meio do sentido do trabalho, e qual é a contribuição adicional das percepções sobre o futuro do trabalho. Os resultados respondem a essa questão: o desenvolvimento profissional relaciona-se positivamente com a intenção de permanência tanto de forma direta quanto indireta, por meio do sentido do trabalho, que atua como mediador parcial dessa relação; já as percepções sobre o futuro do trabalho não ofereceram contribuição adicional significativa no modelo multivariado. Com isso, o objetivo geral do estudo, de

analisar essas relações entre jovens da geração Z considerando o sentido do trabalho como mecanismo mediador e o futuro do trabalho como dimensão contextual complementar, foi atingido.

Os resultados sustentam a coexistência de um mecanismo relacional e de um mecanismo interpretativo. O primeiro decorre do investimento organizacional percebido; o segundo, da capacidade de transformar aprendizagem e crescimento em propósito e coerência de trajetória. As percepções sobre o futuro do trabalho não apresentaram contribuição independente, embora a fragilidade da medida recomende cautela.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui ao integrar desenvolvimento, sentido e permanência em um mecanismo único, articulando a Teoria da Troca Social (BLAU, 1964; CROPANZANO; MITCHELL, 2005) à literatura sobre trabalho significativo (ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; STEGER; DIK; DUFFY, 2012), ao reconhecer a dupla possibilidade do desenvolvimento (fortalecer o vínculo ou ampliar a mobilidade) e ao diferenciar recursos internos de expectativas externas.

Em termos práticos, a retenção de jovens profissionais depende menos da quantidade de ações de capacitação e mais da qualidade com que essas experiências são integradas ao trabalho e percebidas como aplicáveis, reconhecidas e conectadas a uma trajetória possível. Gestores podem fortalecer o sentido ao explicitar impactos, reconhecer contribuições e relacionar o trabalho cotidiano ao desenvolvimento profissional, sem recorrer a políticas baseadas em estereótipos da geração Z, já que o recorte geracional descreve a amostra, mas não explica as relações observadas; práticas de gestão devem, em vez disso, considerar estágio de carreira, tipo de vínculo e qualidade da experiência oferecida.

Estudos futuros podem ampliar esses achados adotando desenhos longitudinais e amostras probabilísticas, validando medidas multidimensionais que distingam mais claramente desenvolvimento, sentido do trabalho e percepções sobre o futuro do trabalho, combinando autorrelato com fontes de dados independentes, como avaliações de gestores e registros organizacionais, e testando moderadores como empregabilidade externa, suporte da liderança e possibilidade de aplicação das competências adquiridas.

As principais limitações metodológicas decorrem do desenho transversal, que impede estabelecer precedência temporal e causalidade, e da amostragem não probabilística, com participação expressiva de estagiários, o que restringe a generalização para outros vínculos e estágios de carreira.

As medidas adaptadas constituem limitação adicional: a análise fatorial não distinguiu claramente desenvolvimento, sentido e permanência, e o bloco de futuro do trabalho apresentou baixa confiabilidade e possível heterogeneidade conceitual entre crença, exigência e oportunidade

percebidas. O uso de autorrelatos em um único questionário, somado à ausência de reporte explícito do percentual de variância do teste de fator único (PODSAKOFF *et al.*, 2003) e ao padrão de médias elevadas compatível com aquiescência, aumenta o risco de viés de método comum.

Por fim, embora o formulário eletrônico tenha aplicado um filtro de triagem etária, impedindo o prosseguimento de respondentes menores de 18 anos, esse procedimento não foi documentado de forma explícita no artigo, tampouco foi reportada a distribuição etária exata da amostra final; a ausência de registro de apreciação ética constitui limitação documental adicional a ser sanada em relatos futuros.

REFERÊNCIAS

ALLAN, Blake A.; BATZ-BARBARICH, Cassondra; STERLING, Haley M.; TAY, Louis. Outcomes of meaningful work: a meta-analysis. Journal of Management Studies, v. 56, n. 3, p. 500–528, 2019. DOI: 10.1111/joms.12406.

ARNOUX-NICOLAS, Céline; SOVET, Laurent; LHOTELLIER, Lin; DI FABIO, Annamaria; BERNAUD, Jean-Luc. Perceived work conditions and turnover intentions: the mediating role of meaning of work. Frontiers in Psychology, v. 7, art. 704, 2016. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00704.

BABBIE, Earl R. The practice of social research. 15. ed. Boston: Cengage, 2021.

BLAU, Peter M. Exchange and power in social life. New York: John Wiley & Sons, 1964.

BLUSTEIN, David L.; KENNY, Maureen E.; DI FABIO, Annamaria; GUICHARD, Jean. Expanding the impact of the psychology of working: engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. Journal of Career Assessment, v. 27, n. 1, p. 3–28, 2019. DOI: 10.1177/1069072718774002.

COSTANZA, David P.; RUDOLPH, Cort W.; ZACHER, Hannes. Are generations a useful concept? Acta Psychologica, v. 241, art. 104059, 2023. DOI: 10.1016/j.actpsy.2023.104059.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 5. ed. Thousand Oaks: SAGE, 2018.

CROPANZANO, Russell; MITCHELL, Marie S. Social exchange theory: an interdisciplinary review. Journal of Management, v. 31, n. 6, p. 874–900, 2005. DOI: 10.1177/0149206305279602.

DACHNER, Allison M.; ELLINGSON, Jill E.; NOE, Raymond A.; SAXTON, Brian M. The future of employee development. Human Resource Management Review, v. 31, n. 2, art. 100732, 2021. DOI: 10.1016/j.hrmr.2019.100732.

DE VOS, Ans; DE HAUW, Sara; VAN DER HEIJDEN, Beatrice I. J. M. Competency development and career success: the mediating role of employability. Journal of Vocational Behavior, v. 79, n. 2, p. 438–447, 2011. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.05.010.

FABRIGAR, Leandre R.; WEGENER, Duane T.; MACCALLUM, Robert C.; STRAHAN, Erin J. Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. Psychological Methods, v. 4, n. 3, p. 272–299, 1999. DOI: 10.1037/1082-989X.4.3.272.

FLETCHER, Luke; ALFES, Kerstin; ROBINSON, Dilys. The relationship between perceived training and development and employee retention: the mediating role of work attitudes. The International Journal of Human Resource Management, v. 29, n. 18, p. 2701–2728, 2018. DOI: 10.1080/09585192.2016.1262888.

GROVES, Robert M.; FOWLER JR., Floyd J.; COUPER, Mick P.; LEPKOWSKI, James M.; SINGER, Eleanor; TOURANGEAU, Roger. Survey methodology. 2. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2009.

HAYES, Andrew F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach. 3. ed. New York: Guilford Press, 2022.

HOM, Peter W.; KIAZAD, Kohyar. New directions for theories for why employees stay or leave. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, v. 12, p. 185–213, 2025. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-110622-033733.

HORN, John L. A rationale and test for the number of factors in factor analysis. Psychometrika, v. 30, n. 2, p. 179–185, 1965. DOI: 10.1007/BF02289447.

JOHNSTON, Claire S. A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. Journal of Career Assessment, v. 26, n. 1, p. 3–30, 2018. DOI: 10.1177/1069072716679921.

MITCHELL, Terence R.; HOLTOM, Brooks C.; LEE, Thomas W.; SABLYNSKI, Chris J.; EREZ, Miriam. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, v. 44, n. 6, p. 1102–1121, 2001. DOI: 10.5465/3069391.

MOBLEY, William H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, v. 62, n. 2, p. 237–240, 1977. DOI: 10.1037/0021-9010.62.2.237.

NOE, Raymond A. Employee training and development. 5. ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.

PODSAKOFF, Philip M.; MACKENZIE, Scott B.; LEE, Jeong-Yeon; PODSAKOFF, Nathan P. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003. DOI: 10.1037/0021-9010.88.5.879.

R CORE TEAM. R: a language and environment for statistical computing. Vienna: R Foundation for Statistical Computing, 2026.

RINDFLEISCH, Aric; MALTER, Alan J.; GANESAN, Shankar; MOORMAN, Christine. Cross-sectional versus longitudinal survey research: concepts, findings, and guidelines. Journal of Marketing Research, v. 45, n. 3, p. 261–279, 2008. DOI: 10.1509/jmkr.45.3.261.

ROSSO, Brent D.; DEKAS, Kathryn H.; WRZESNIEWSKI, Amy. On the meaning of work: a theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior, v. 30, p. 91–127, 2010. DOI: 10.1016/j.riob.2010.09.001.

SAUNDERS, Mark N. K.; LEWIS, Philip; THORNHILL, Adrian. Research methods for business students. 9. ed. Harlow: Pearson, 2023.

SAVICKAS, Mark L. Career construction theory and practice. In: BROWN, Steven D.; LENT, Robert W. (org.). Career development and counseling: putting theory and research to work. 2. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2013. p. 147–183.

SHORE, Lynn M.; COYLE-SHAPIRO, Jacqueline A.-M.; CNOP-NIELSEN, Aurelie. Elevating health significance post-pandemic: is the employee-organization relationship in a period of change? Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, v. 12, p. 269–294, 2025. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-110622-065549.

SPECTOR, Paul E. Do not cross me: optimizing the use of cross-sectional designs. Journal of Business and Psychology, v. 34, n. 2, p. 125–137, 2019. DOI: 10.1007/s10869-018-09613-8.

STEGER, Michael F.; DIK, Bryan J.; DUFFY, Ryan D. Measuring meaningful work: the Work and Meaning Inventory — WAMI. Journal of Career Assessment, v. 20, n. 3, p. 322–337, 2012. DOI: 10.1177/1069072711436160.

SÁNCHEZ-CARDONA, Israel; VERA, María; MARRERO-CENTENO, Jesús. Job resources and employees' intention to stay: the mediating role of meaningful work and work engagement. Journal of Management & Organization, v. 29, n. 5, p. 930–946, 2023. DOI: 10.1017/jmo.2021.10.

TETT, Robert P.; MEYER, John P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, v. 46, n. 2, p. 259–293, 1993. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x.

WENG, Qingxiong; MCELROY, James C.; MORROW, Paula C.; LIU, Rongzhi. The relationship between career growth and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, v. 77, n. 3, p. 391–400, 2010. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.05.003.