

A ABERTURA À MUDANÇA, O ENGAJAMENTO NO TRABALHO E A RELAÇÃO DE AMBOS COM A INTENÇÃO DE EXPATRIAR E DE SAIR DA EMPRESA – PROPOSIÇÃO DE UM MODELO¹

Silveli Cristo-Andrade
Universidade Beira Interior - UBI
Fucape Business School – FUCAPE
silveli.andrade@ubi.pt
silveli@fucape.br

Bruno Felix
Fucape Business School - FUCAPE
bfelix@fucape.br

RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar o traço de personalidade de abertura à mudança como antecedente da intenção de expatriar e de sair da empresa e o papel moderador do engajamento no trabalho nessas relações. Propôs-se um modelo teórico associando os quatro construtos na forma de hipóteses. Para testar o modelo proposto, fez-se uma pesquisa quantitativa em ambientes organizacionais com profissionais com possibilidade ou vontade de trabalhar fora do país. A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário *online* e a análise realizada através da Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Como contributo teórico, apresentou-se um modelo que integra os construtos abertura à mudança, engajamento no trabalho, intenção de expatriar-se, intenção de sair da empresa. Como contribuição prática este estudo pode permitir melhor seleção de funcionários ou candidatos a expatriação. Os resultados demonstraram que o traço de personalidade abertura à mudança, sozinho, não fortalece a intenção do profissional de expatriar-se, contudo, pode atuar na decisão do profissional de deixar a empresa. Já o engajamento no trabalho apresentou um papel moderador positivo em profissionais que são abertos à mudança quando a intenção destes for expatriar-se, porém não mostrou ter influência em diminuir a intenção de sair da empresa destes profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Expatriação; Abertura à Mudança; Engajamento no Trabalho.

¹ Recepção: Jun/2019.

Aprovação: Jan/2020.

Publicação: Dez/2020.

THE OPENING TO CHANGE, WORK ENGAGEMENT AND THE RELATION OF BOTH WITH THE INTENT TO EXPATRIATE AND LEAVE THE COMPANY - PROPOSAL FOR A MODEL

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the personality trait of openness to change as an antecedent of the intention to expatriate and leave the company and the moderating role of work engagement in these relations. A theoretical model was proposed associating four constructs in the form of hypotheses. To test the proposed model, a quantitative research was carried out in organizational environments with professionals with the possibility or desire to work abroad. Data collection was performed using an online questionnaire and the analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM). The theoretical contribution was a model that integrates the constructs openness to change, work engagement, intention to expatriate, intention to leave the company. As a practical contribution, this study may allow a better selection of employees or candidates for expatriation. The results showed that the personality trait openness to change, alone, does not strengthen the professional's intention to expatriate, however, it can act in the professional's decision to leave the company. Already, work engagement showed a positive moderating role in professionals who are open to change when their intention is to expatriate, but it did not show any influence in reducing the intention to leave the company of these professionals.

KEYWORDS: Expatriation; Openness to Change; Work Engagement.

1 Introdução

Em um mercado cada vez mais global, a internacionalização das empresas tem sido uma das estratégias adotadas para seu crescimento (ENGLE et al., 2015). Devido a esta estratégia se apresentar recorrente, seja com a abertura de uma sede no exterior, uma entrada em uma *joint venture*, uma aquisição ou uma fusão de empresas, qualquer uma dessas decisões pode levar um grande número de profissionais a se tornarem expatriados, isto é, profissionais que vão trabalhar em um país estrangeiro (BARUCH; ALTMAN, 2002; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; THARENNOU; CAULFIELD, 2010).

Apesar de ser apontado como uma vantagem competitiva da atualidade (BGRS, 2016), é justamente este envio do profissional ao estrangeiro que traz à tona uma preocupação das organizações, o alto custo de enviar, manter, treinar e repatriar este profissional (CALIGIURI; LAZAROVA, 2001; KULKARNI; LENGNICK-HALL; VALK, 2010; VIDAL; VALLE; ARAGÓN, 2008). Estima-se que o custo de uma única missão internacional pode chegar até US\$ 1,2 milhões de dólares. Sustenta-se ainda que uma contratação incorreta para uma missão no exterior é considerada atualmente o principal motivo para o fracasso do expatriado. Devido a este fato, torna-se notória a importância da assertividade na contratação ou seleção do indivíduo para este tipo de tarefa internacional (LOES, 2015).

A literatura aponta várias características pessoais que precisam ser observadas pela empresa, seja quando ela escolhe internamente um profissional para expatriar ou quando opta pela contratação desse (REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014). Dentre as características conhecidas como traços de personalidade, ou *Big Five*, a característica abertura à mudança tem demonstrado ser um importante fator de análise devido sua relação positiva com outros elementos que são também considerados essenciais para o sucesso de completar sua missão no exterior, como a autonomia, a adaptação transcultural, a criatividade e a inovação (CALIGIURI, 2000; JUDGE; ZAPATA, 2015).

Aliado a característica abertura à mudança, outro fator que também pode contribuir para o término da missão no exterior é o chamado engajamento no trabalho. Esse alinhamento positivo entre profissional e organização, evidenciado por Santos (2015), enfatiza que profissionais com este sentimento se sentem preparados e motivados para as futuras tarefas, o que os impulsiona a concluir o objetivo traçado.

Entendendo a importância que existe para as organizações de ter seus objetivos estratégicos cumpridos e a grande atenção que a literatura reserva para o tema (ARAÚJO et al., 2012; BLACK; GREGERSEN; MENDENHALL, 1992; CHEN; LIN, 2014; ENGLE et al., 2015; SANTOS, 2015; SHAFFER et al., 2012), constatou-se que pouco ainda é conhecido sobre este paradoxo que pode existir no processo de contratação das empresas quando o indivíduo é munido deste traço de personalidade, abertura à mudança, podendo ele apresentar tanto a intenção de ser expatriado como a intenção de sair da empresa.

Dentre os trabalhos que analisaram este traço de personalidade como antecedente da intenção de ser expatriado, nota-se que ele tem sido frequentemente apontado como desejável (BOBOWIK et al., 2011; REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014). No entanto, outros estudos sugerem um alto risco do *turnover* destes mesmos profissionais que detêm esta característica tão promissora (CIECIUCH; DAVIDOV, 2012; DICKMANN et al., 2008). Desta forma, nota-se uma lacuna de pesquisa no sentido de melhor compreender este paradoxo que a abertura à mudança proporciona num cenário habitado por engajamento no trabalho, intenção de ser expatriado e o risco de *turnover*.

Defende-se o argumento de que o traço de personalidade abertura à mudança apresenta uma característica paradoxal em candidatos a expatriação por uma organização. Sugere-se que profissionais com alto grau de abertura à mudança tendem simultaneamente em apresentar maior probabilidade de serem expatriados bem como alta propensão de sair da empresa. Sustenta-se também que quando o profissional apresenta níveis superiores de engajamento no trabalho, tal relação paradoxal tende a se atenuar. Com esta visão, o objetivo deste estudo foi identificar o traço de personalidade de abertura à mudança como antecedente da intenção de expatriar e de sair da empresa e o papel moderador do engajamento no trabalho em ambas as relações.

Este estudo contribui para literatura existente sobre expatriação de duas maneiras. Primeiramente, oferece uma problematização teórica da natureza paradoxal a respeito da contratação de profissionais com este traço de personalidade abertura à mudança para planos de carreira internacional, o que se mostra contra intuitivo em relação ao conhecimento consolidado na literatura até então. Na contribuição prática apresenta-se ao setor de RH das empresas evidências que possibilitam critérios mais fundamentados para a contratação desse profissional. Com a possibilidade de uma contratação mais assertiva atinge-se dois pontos importantes, primeiro a possibilidade de melhorias nos processos para a retenção desses indivíduos, e segundo, a redução de possíveis perdas do investimento realizado pela organização.

2 Referencial Teórico

2.1 Abertura à mudança como traço de personalidade

Não é segredo que o conhecimento do comportamento humano sempre foi um desafio para a psicologia. Um dos caminhos utilizados para alargar este conhecimento se concentrou em testar os traços de personalidade que cada indivíduo possui (JUDGE; ZAPATA, 2015). Os traços de personalidade distinguem como cada indivíduo se comporta em uma variedade de situações, tendo como princípio dois pontos principais: a estabilidade desse traço perante o tempo e a influência que ele incide no comportamento dos indivíduos (MATTHEWS; DEARY; WHITEMAN, 2003). Em estudos anteriores (por exemplo, ARAÚJO; BILSKY; MOREIRA, 2012; BARUCH; ALTMAN, 2002; DICKMANN et al., 2008; GALLON et al., 2015; LOES, 2015; REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014) os traços de personalidade já foram identificados como fatores importantes tanto na intenção de um indivíduo trabalhar fora do país, quanto na performance que este profissional expatriado apresenta em sua missão internacional.

Esses traços de personalidade selecionados pela literatura, conhecidos como o Modelo de Cinco Fatores ou *Big Five*, identificam as seguintes características de personalidade de um indivíduo: abertura à mudança, neuroticismo, extroversão, amabilidade, conscienciosidade. Dentre estas características, este estudo focou no traço de personalidade abertura à mudança que pode ser definido como uma característica pessoal do indivíduo em apresentar habilidades como criatividade, inovação, alto grau de independência, extroversão e curiosidade (JUDGE; ZAPATA, 2015; REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014).

A mudança de um profissional de sua base de trabalho doméstica para uma base de trabalho no exterior compreende uma possível tensão, e essa tensão tende a exigir uma maior habilidade desse profissional para o enfrentamento da situação. Ele precisará lidar não somente com o novo cenário profissional, mas com uma gama de adaptações, podendo assim surgir

várias situações de estresse (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; BOBOWIK et al., 2011; CALIGIURI, 2000).

É justamente neste ponto que os autores Judge e Zapata (2015) acreditam que profissionais que possuem esse traço de personalidade abertura à mudança, geralmente detém um perfil que é desejado por organizações que pretendem expatriar seus profissionais. Deste modo, quando um profissional é aberto à mudança, ou seja, aberto a novas pessoas, a novas culturas, a novos ambientes, tende a associar essas novas experiências positivamente, diminuindo o estresse dessa transição, facilitando seu ajuste no novo cenário. É importante enfatizar que o aprendizado cultural que a abertura aos relacionamentos gera só tende a contribuir para a realização de suas novas funções profissionais, diminuindo possíveis barreiras que, caso o indivíduo se mantivesse isolado, seriam mais difíceis de transpor (ARAÚJO et al., 2012; CALIGIURI, 2000; THORESEN et al., 2004).

Explanado o papel que a abertura à mudança executa nas habilidades sociais e profissionais de um indivíduo, faz-se necessário também entender o que contém essa relevante característica pessoal. A abertura à mudança agrega dimensões como criatividade, curiosidade e sofisticação, dimensões que só tendem a potencializar o desempenho de um profissional em cenários dinâmicos (JUDGE; ZAPATA, 2015; REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014; THORESEN et al., 2004). Resumidamente, pessoas que possuem esse traço de personalidade tendem a ser imaginativas e originais, ou seja, são criativas e não se fixam no tradicional. Ao serem curiosas, buscam sempre o aprendizado, seja ele profissional ou intercultural. Exploram, vão além dos limites estipulados, atuando com tolerância e proatividade. Por serem sofisticadas, procuram sempre o estético, o belo, aquilo que lhes inspire, transformando não somente elas próprias, mas também o ambiente que se encontram inseridas (ANDRADE, 2008).

2.2 Intenção de ser expatriado

Para definir este construto, intenção de ser expatriado, foram reunidas duas visões da literatura. A intenção de ser expatriado pode ser resultado de uma aceitação a uma proposta oferecida pelos empregadores para uma missão de trabalho fora do país, ou uma decisão unilateral em trabalhar em outro país, mesmo sem convite algum de seu empregador, ou seja, o indivíduo faz um planejamento de carreira onde o trabalho internacional é um dos passos a ser tomado (ENGLE et al., 2015; REMHOF; GUNKEL; SCHLAEGEL, 2014).

Com base nos dados da Organização das Nações Unidas (ONU), em seu relatório *International Migrant Report 2105*, o trânsito de pessoas pelo mundo só tem aumentando nas últimas décadas. Em 2005 eram 195 milhões de indivíduos transitando pelo globo. Atualmente já são 244 milhões de pessoas que se encontram fora de seus países pelos mais variados motivos (UNITED NATIONS, 2016). Sobre os profissionais a trabalho, o relatório *Breakthrough to the Future of Global Talent Mobility* publicou recentemente o resultado de uma pesquisa com 163 organizações globais informando que existem mais de 11 milhões de profissionais expatriados, sendo 54% deste número nas Américas, 40% na Europa, Oriente Médio e África, e 6% na Ásia (BGRS, 2016).

Desta forma, com este movimento crescente identificado tanto pela ONU como por empresas de recursos humanos, é impossível não admitir quão importante se tornou este trânsito humano para as atuais sociedades e economias globais. Sendo assim, focando nestes indivíduos que se espalham pelo mundo, pergunta-se, o que faz com que este profissional queira se tornar um expatriado por sua organização?

Pesquisadores como Remhof, Gunkel e Schlägel (2014) alertam em seu estudo que é preciso ter cuidado ao tratar a motivação que faz um profissional optar por ser expatriado. Conforme esses autores existe uma diferença entre um profissional ter uma vontade, uma predisposição a se tornar expatriado, e possuir uma intenção de ser expatriado, ou seja, vontade e intenção precisam ser tratadas como fenômenos diferentes.

A vontade é considerada apenas uma disposição que o profissional tem caso uma oportunidade apareça, ele não a persegue e sim a espera. Já na intenção observa-se que é um processo fundamentado, ou seja, o indivíduo se organiza para uma missão internacional, é um comportamento premeditado (REMHOFF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014).

Nesta mesma linha, Santos (2015) comenta que o que leva um profissional a querer ser expatriado também pode resultar de duas origens: motivação intrínseca e motivação extrínseca. A motivação intrínseca é aquela que faz parte do “sêr”, são manifestações que cresceram com o indivíduo desde a infância, e vão se apresentando e modificando ao longo da vida. Já na extrínseca, esta motivação vem de fora do indivíduo, podendo ser uma recompensa monetária ou a única opção de progressão em sua carreira.

Neste caso da motivação, é importante mencionar que pesquisadores como Sagie, Elizur e Yamauchi (1996) alertam que a motivação pode ser diferente para expatriados de diferentes culturas. Lidar com incertezas, riscos ou dificuldades pode não ser tão atrativo para profissionais que vivenciam culturas que primam pelo grupo e não pelo indivíduo. Neste caso uma motivação extrínseca, como a recompensa monetária por exemplo, pode mudar de posição no *ranking* das principais razões para querer ser expatriado.

Embora existam diferenças em como cada profissional se comporta, um fato é certo, a motivação para ser expatriado varia de uma posição interna ou externa desse indivíduo. Associando então a intenção de ser expatriado com os benefícios que vários autores (ANDRADE, 2008; BARUCH; ALTMAN, 2002; CALIGIURI, 2000; GALLON et al., 2015; KULKARNI; LENGNICK-HALL; VALK, 2010; THORESEN et al., 2004) sugerem que o traço de personalidade abertura à mudança propicia a um profissional, construiu-se a primeira hipótese desse estudo:

H1: O traço de personalidade de abertura à mudança está positivamente associado a intenção de ser expatriado por uma determinada empresa.

2.3 Intenção de sair da empresa após ser expatriado

Os motivos elencados como definidores de uma decisão por parte do profissional para deixar sua empresa após ou durante uma missão internacional podem ser vários. Na literatura, há estudos que sugerem que 10 a 25% dos profissionais que retornam de uma missão no exterior deixam seus empregos após um ano do retorno (BLACK; GREGERSEN; MENDENHALL, 1992; VIDAL; VALLE; ARAGÓN, 2008). Outros estudos mencionam que esta perda pode até ultrapassar 30% do total de profissionais expatriados pela organização (BARUCH; ALTMAN, 2002; GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011; LOES, 2015; SPOHR, 2011).

Independente do percentual que alcança, a perda desse profissional é apontada inúmeras vezes como um ponto crítico da organização, sendo necessário frisar que neste fato reside, como comentam Baruch e Altman (2002), o “calcanhar de Aquiles” das organizações multinacionais.

Complementando a importância dessa preocupação organizacional, não é apenas o investimento financeiro que é perdido com a saída do profissional da empresa. Quando este profissional deixa a organização leva consigo as habilidades adquiridas e a rede profissional e social que criou atuando pela organização (BOLINO, 2007).

Partindo do posicionamento de que um profissional aceita uma missão internacional, o que faz com que ele em algum ponto dessa experiência opte por deixar a empresa? Neste caso, vários podem ser os fatores que o direcionam a optar pela saída da empresa. Quando o profissional pede demissão de seu cargo durante sua missão internacional os fatores podem ser problemas de ajuste no novo país, dificuldades no novo cargo ou até mesmo questões familiares que o fazem querer retornar ao país de origem (LOES, 2015; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005). Entretanto, quando este pedido de demissão acontece já em solo pátrio, pode ser devido a um repatriamento deficiente pela organização, problemas na progressão na carreira, sentimento de isolamento, perda de autonomia, falta de valorização ou conflitos em questões financeiras. Todos esses fatores podem trazer insatisfação, gerando sua saída da empresa (BOLINO, 2007; HERMAN; TETRICK, 2009; STAHL et al., 2009; VIDAL; VALLE; ARAGÓN, 2008).

Outra forma de aguçar a intenção de sair da empresa do profissional expatriado são os convites que estes recebem de outras organizações. Esses indivíduos possuem características e habilidades pessoais somadas ao aprendizado internacional, tornando-se altamente atraentes aos *headhunters*. Esses agenciadores muitas vezes buscam justamente esse profissional preparado em missão internacional para recolocá-lo em novas organizações (SHEN; HALL, 2009).

A intenção de sair da empresa pode também, além de todas essas possibilidades já citadas, vir de sentimentos internos do profissional, que busca o aprendizado internacional e não necessariamente o atendimento das demandas da organização. Sendo seu desejo manter seu crescimento na carreira global, o profissional demonstra que o “seu planejamento da carreira” está acima do planejamento que a organização pretende para ele. Nestes casos o profissional toma a decisão de deixar a empresa antes mesmo do retorno, já procurando ou aceitando ofertas de *headhunters* ou de outras organizações com quais já possui interação (SHAFFER et al., 2012; STAHL et al., 2009).

Partindo do princípio de que profissionais com este traço de personalidade, abertura à mudança, são pessoas desafiadoras, confiantes, decisivas e autônomas quanto à sua carreira e seu planejamento de vida (CALIGIURI, 2000; REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014; SANTOS, 2015) construiu-se a segunda hipótese desse estudo.

H2: O traço de personalidade abertura à mudança está positivamente associado a intenção de sair de uma determinada empresa.

2.4 Engajamento no trabalho

Santos (2015) define que o engajamento no trabalho é um alinhamento entre o profissional e a organização, mas que esse alinhamento não é apenas um contrato informal entre empregado e empregador, é mais que isso, é um sentimento positivo de entrega e de motivação que o indivíduo demonstra para com a organização. O profissional toma para si os valores que a organização preza, colocando assim toda sua energia, para que junto com a organização alcance as metas estabelecidas.

Vários autores (BAKKER; BAL, 2010; BAKKER; DEMEROUTI, 2008; BHATNAGAR, 2012; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006) afirmam que o engajamento que esses indivíduos demonstram pela organização se apresenta em três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Essas dimensões juntas refletem no comportamento e no comprometimento para com a organização.

Sobre essas dimensões, o vigor se trata de uma grande energia positiva que ele imputa em seu trabalho, e o faz sem grande desgaste físico ou psicológico; a dedicação demonstra quanto este se envolve com a organização, quão orgulhoso e entusiasmado se encontra pelo seu trabalho; e por último, a absorção é o sentimento de quão “mergulhado” este indivíduo se encontra em suas atividades, ou seja, é o profissional se entregando por completo em prol de uma missão na qual ele acredita e se sente bem ao desempenhar (SCHAUFELI et al., 2002).

Além do efeito dessas dimensões no indivíduo, há alguns recursos que podem levá-lo a este engajamento. Na literatura, os chamados Recursos de Trabalho são considerados fatores que podem motivar o engajamento, como também amortecer possíveis relações negativas. Alguns desses recursos podem ser: a autonomia que ele tem no trabalho, o feedback do desempenho que a empresa fornece, o apoio social da equipe e da família, ou as oportunidades oferecidas pela empresa para aprender e desenvolver suas habilidades (SCHAUFELI; BAKKER, 2004).

Os recursos pessoais são considerados a autoavaliação, a autoestima, a positividade, a resiliência, enfim, características que fazem o profissional moldar o ambiente em que se encontra, trazendo assim harmonia para si e para os que o rodeiam (BAKKER; DEMEROUTI, 2008). Esses recursos pessoais do indivíduo surgem da paixão pelo que faz, da dedicação no que acredita, da busca pela eficiência e eficácia em transformar comportamentos e ambientes conturbados em atitudes e locais positivos (BAKKER; BAL, 2010; QADEER et al., 2016; SANTOS, 2015).

Com esses recursos de trabalho e pessoais à disposição, profissionais engajados são aqueles que acreditam em si, são ativos, abertos, inclusivos e otimistas, energizam tudo a sua volta e geram seu próprio *feedback* positivo (SCHAUFELI et al., 2002). Sendo assim, indivíduos que se sentem engajados no trabalho e são abertos à mudança buscam seu aperfeiçoamento, buscam desafios (REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014). Devido a essa predisposição apresentada, foi construída a terceira hipótese desse estudo:

H3a – O engajamento no trabalho modera a relação entre o traço de personalidade de abertura à mudança e a intenção de ser expatriado por uma determinada empresa, de tal forma que esta relação se torna mais forte quando o engajamento no trabalho é mais elevado.

Após a apresentação da hipótese H3a, que focou no papel moderador do construto engajamento no trabalho, se faz necessário abordar a relação que este construto apresenta quando relacionado com a intenção de sair da empresa. Estudos anteriores apresentam evidências de que profissionais que se sentem engajados no trabalho tendem a ter uma baixa predisposição de deixar a empresa (BAKKER; BAL, 2010; BHATNAGAR, 2012; BOLINO, 2007; STAHL et al., 2009). Nesta visão, supõe-se que o engajamento no trabalho pode moderar também a intenção de sair da empresa de um indivíduo aberto à mudança, construiu-se assim a última hipótese desse estudo:

H3b – O engajamento no trabalho modera a relação entre o traço de personalidade de abertura à mudança e intenção de sair da empresa, de tal forma que esta relação se torna mais fraca quando o engajamento no trabalho é mais elevado.

2.5 Modelo proposto

Baseado nesta revisão de literatura, a Figura 1 ilustra o modelo proposto construído para testar a relação entre os construtos abertura à mudança, intenção de ser expatriado, intenção de sair da empresa, bem como o papel moderador do construto engajamento no trabalho nas duas relações que o traço de personalidade abertura à mudança pode atuar.

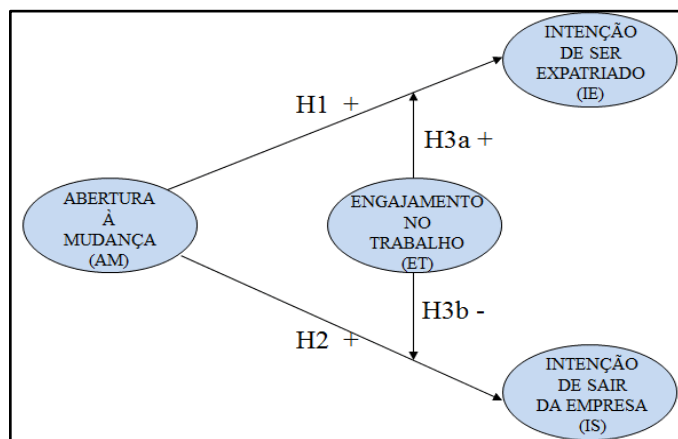


Figura 1 - Modelo Proposto

Fonte: Elaboração própria.

O que se propôs neste modelo foi testar se o engajamento no trabalho atua sobre as relações da abertura à mudança com a intenção de ser expatriado e com a intenção de sair da empresa. Na literatura, profissionais com este traço de personalidade são considerados propensos a aceitarem uma expatriação por suas empresas (BARUCH; ALTMAN, 2002; DICKMANN et al., 2008; GALLON et al., 2015; LOES, 2015), bem como também são considerados indivíduos com um maior grau de autonomia referente a suas carreiras (SHAFFER et al., 2012; STAHL et al., 2009).

3 Metodologia

Este estudo objetivou identificar o traço de personalidade abertura à mudança como antecedente da intenção de expatriar e de sair da empresa e o papel moderador do engajamento no trabalho em ambas as relações. Para isto optou-se por um estudo de caráter descritivo e quantitativo, com corte transversal e dados primários. Devido ao dinamismo que a economia global se encontra na atualidade, é comum essas organizações necessitarem que seus profissionais atuem em mercados estrangeiros, por curto ou longo período. Isto resulta em um número significativo de profissionais atuando fora de seus países. Nesta visão, a transferência de conhecimento, a criação de redes de informações e a adaptação a novas culturas tem se tornado uma constante para profissionais em organizações com operações internacionais que podem optar em aceitar uma missão internacional (DICKMANN et al., 2008).

A população-alvo desse estudo foi de profissionais com possibilidade ou intenção de trabalhar fora do país, sendo a contribuição desses indivíduos essencial para o entendimento de como esse profissional se comporta frente as variáveis do estudo, e como o construto moderador engajamento no trabalho influencia seu comportamento.

Para verificar *a priori* o tamanho de uma amostra mínima de respondentes foi utilizado o *software G*Power 3.1.9.2*. Conforme Ringle, Silva e Bido (2014) são recomendados alguns parâmetros para a execução desse teste, o primeiro é que o “Poder” do teste, que deve ser lançado com um valor de 0,80 ($\text{Poder} = 1 - \beta_{\text{erro prob}}$) e o segundo é o “Tamanho do efeito (f^2)” que deve ser lançado com o valor de 0,15, uma indicação média que avalia quanto cada constructo é “útil” para o ajuste do modelo. O último fator a ser lançado para a execução do teste é definido pelo número de preditores que possui o construto com mais preditores no

modelo. Assim sendo, a amostra mínima realizada pelo *software G*Power* foi o número mínimo de 77 respondentes (tamanho total da amostra). Neste estudo, a amostra foi não-probabilística e por acessibilidade, com o total de 161 respondentes.

Para a coleta dos dados foi elaborado um questionário eletrônico com uma breve apresentação do tema, o propósito da pesquisa, o esclarecimento da confidencialidade do estudo e a apresentação da pesquisadora. Em seguida apresentou-se 37 questões organizadas da seguinte forma: A questão 1 procurou identificar os respondentes que trabalham em empresas com probabilidade de expatriação (Você trabalha em uma empresa com a possibilidade de ser expatriado?). Nas questões 2 a 27 do questionário foi utilizada a escala de Likert e apresentaram-se três tipos de grau de concordância: 1 – Nunca a 5 – Todos os dias, 1 – Nem um pouco a 5 – Com certeza e 1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente. As questões 28 a 37 referiram-se aos aspectos demográficos dos respondentes.

Na organização do questionário a divisão dos construtos foi elaborada da seguinte maneira: Intenção de ser expatriado – foram utilizadas três questões adaptadas do estudo de Engle et al. (2010) que procurou identificar a intenção do profissional em trabalhar fora do país; Engajamento no Trabalho – neste construto foram reunidas nove questões baseadas na *Utrecht Work Engagement Scale* (SCHAUFELI; BAKKER, 2003) e no estudo de Santos (2015), onde são abordados os subtemas vigor, dedicação e absorção, que unidos identificam o engajamento no trabalho; Abertura à Mudança – utilizou nove questões apoiadas no estudo de Andrade (2008), que refere-se ao grau de criatividade, curiosidade e sofisticação do respondente, procurando identificar indivíduos abertos ao novo; Intenção de Sair da Empresa - foi construído com cinco questões do estudo de Vidal, Valle e Aragón (2008) e pretendeu identificar a intenção que os profissionais tem em sair da empresa, o chamado *turnover*; bem como quão propício o profissional se encontra em permanecer na empresa. Finalizando, verificou-se os dados demográficos dos respondentes, que foi estabelecido por onze questões referentes a sexo, idade, escolaridade, estado civil, quantos filhos tem, ramo da empresa, tempo de empresa, cargo atual, região onde vive, quantos idiomas estrangeiros domina. Após a construção do questionário eletrônico, foi realizado um pré-teste com 10 respondentes para identificar possíveis falhas nas questões e após a correção de alguns termos identificados como dúbios, o questionário eletrônico foi corrigido para ser enviado ao público-alvo. A técnica de amostragem foi *snowball*, sendo este questionário eletrônico enviado por meio de e-mails, mídias e redes sociais, via um *link* na plataforma *Typeform*. O período de realização desta pesquisa em meio eletrônico foi de dezembro de 2016 a março de 2017. O questionário aplicado encontra-se no apêndice.

A amostra obtida de 161 respondente foi formada por 50,93% de homens e 49,07% de mulheres. Em sua maioria afirmaram ser casados (66,46%), sendo que quase metade dos respondentes (49,69%) possui 1 ou 2 filhos. No quesito idade, a faixa etária que demonstrou maior índice foi de 31 anos a 40 anos, com representatividade de 37,89%. Quanto a escolaridade, quase metade dos respondentes (47,20%) afirmaram possuir Especialização ou MBA e 22,36% afirmaram ter Ensino Superior. Quanto ao ramo da empresa em que trabalham, 42,86% dos respondentes são da área de serviços e no quesito tempo de empresa, a maioria dos respondentes afirmou ter mais de 10 anos atuando na empresa (31,68%). O cargo com maior índice de representatividade foi o de gerente, com 24,22%, e a região predominante dos respondentes foi a sudeste, com 65,22%. No quesito idiomas estrangeiros, 39,13% não tem domínio algum de outra língua e 36,02% domina apenas uma língua estrangeira.

Para analisar a estrutura das inter-relações que as variáveis apresentam neste estudo e quão fortemente podem ser seus construtos e a convergência de suas variáveis, foram realizadas as seguintes análises: Análise Fatorial Confirmatória (CFA), que forneceu a Variância Média Extraída (AVE), a Confiabilidade Composta e a Validade Discriminante do modelo utilizado. Para testar as hipóteses apresentadas pela revisão de literatura, foi utilizada a técnica de análise de dados Modelagem de Equações Estruturais (MEE), utilizando o *software* estatístico *SmartPLS 2.0*. Conforme Hair Jr et al. (2009), este tipo de análise é uma técnica estatística multivariada que sintetiza e avalia o grau das informações devido a sua capacidade de identificar e combinar as relações latentes das variáveis, sem classificá-las como dependentes ou independentes, facilitando assim a compreensão dos dados coletados.

4 Análise e Discussão dos Dados

4.1 Validação do modelo

Iniciando pela análise da matriz fatorial confirmatória, que pode ser verificada na Tabela 1, foram testadas as cargas fatoriais referentes a todas as variáveis do estudo em relação aos seus construtos, para verificar a validade convergente do modelo proposto. Foram constatadas que as variáveis AM8, AM9 do construto Abertura à Mudança, ET9 do construto Engajamento no Trabalho e as variáveis IS4 e IS5 do construto Intenção de Sair da Empresa, não atingiram o valor 0,50, estimado por Hair Jr et al. (2009) como uma carga significativa, sendo então retiradas para novo cálculo da matriz fatorial confirmatória. Com o novo cálculo da matriz fatorial confirmatória, todas as variáveis apresentaram cargas fatoriais acima de 0,50, confirmando assim a representatividade das variáveis medidas.

Na análise do índice da AVE, que indica se o construto possui convergência adequada, todos os construtos ultrapassaram o valor mínimo de 0,50, comentado por Ringle, Silva e Bido (2014) como um valor mínimo ideal para a indicação de validade convergente. Em relação a consistência interna dos construtos, ela pode ser medida através da Confiabilidade Composta, que também é um indicador de validade convergente e demonstra o quanto as medidas representam o construto. Todos os construtos se apresentaram adequados, pois conforme Hair Jr et al. (2009), os índices que atingem valores acima de 0,70 demonstram uma boa consistência das variáveis, o que ocorreu neste estudo com todos os valores ultrapassando o valor de 0,80, conforme pode ser observado também na Tabela 1.

	VARIÁVEIS	Abertura à Mudança (AM)	Engajamento no Trabalho (ET)	Intenção de ser Expatriado (IE)	Intenção de Sair da empresa (IS)
		MATRIZ FATORIAL CONFIRMATÓRIA	AM1	0,7232	0,3111
	AM2	0,7838	0,1943	0,1962	0,1580
	AM3	0,5758	0,1125	0,1480	0,1492
	AM4	0,7482	0,2421	0,2116	0,0984
	AM5	0,7883	0,2334	0,1712	0,1136
	AM6	0,6622	0,0062	0,2410	0,1516
	AM7	0,8081	0,1874	0,2099	0,1837
	ET1	0,2259	0,8460	0,1409	-0,2853
	ET2	0,2075	0,9092	0,1169	-0,3401
	ET3	0,2211	0,9164	0,0766	-0,3656
	ET4	0,3213	0,6559	0,1733	-0,1205
	ET5	0,2674	0,8627	0,0965	-0,2627
	ET6	0,1088	0,6047	-0,0452	-0,1424
	ET7	0,1653	0,8388	0,0230	-0,2662
	ET8	0,1640	0,7289	0,0886	-0,3138
	IE1	0,2104	0,0930	0,9072	0,2107
	IE2	0,2210	0,0476	0,8935	0,2329
	IE3	0,2556	0,1641	0,8993	0,2278
	IS1	0,1819	-0,1533	0,2618	0,8443
	IS2	0,1576	-0,2458	0,1633	0,8479
	IS3	0,1546	-0,4217	0,2278	0,9159
VALIDADE CONVERGENTE	AVE	0,5345	0,6446	0,8101	0,7569
	Confiabilidade Composta	0,8883	0,9344	0,9275	0,9031
VALIDADE DISCRIMINANTE	Abertura à Mudança (AM)	0,7311 *			
	Engajamento no Trabalho (ET)	0,2670	0,8029 *		
	Intenção de ser Expatriado (IE)	0,2559	0,1156	0,9001 *	
	Intenção de Sair da empresa (IS)	0,1859	-0,3388	0,2491	0,8700 *

Tabela 1- Resultados

*Raiz quadrada da AVE

Fonte: Dados da pesquisa.

A validade discriminante de um construto prediz quão diferente ele pode ser dos demais construtos do modelo. Para obter esta validade utiliza-se o método da comparação das raízes quadradas do índice da variância extraída (AVE) de cada construto (destacado na diagonal da Tabela 1, em validade discriminante) com o resultado dos valores das correlações de Pearson entre os demais construtos. Conforme Ringle, Silva e Bido (2014) sugerem, as raízes quadradas das AVEs necessitam serem maiores do que os valores das demais correlações. Quando isso ocorre indica que ele possui um alto grau de explicação de seus itens, confirmando assim a validade discriminante de um modelo.

4.2 Teste de hipóteses e modelo estimado

Para alcançar os resultados das relações propostas entre os construtos: Abertura à Mudança, Intenção de Ser Expatriado e Intenção de Sair da Empresa, bem como o papel moderador do construto Engajamento no Trabalho, foram testadas quatro hipóteses no *software* estatístico *SmartPLS 2.0* por meio de Modelagem de Equações Estruturais. Esta técnica multivariada permite analisar as inter-relações presentes em variáveis dependentes ou independentes (HAIR JR et al., 2009) e esses resultados se encontram apresentados na Tabela 2.

A hipótese H1 buscou verificar se o traço de personalidade abertura à mudança está positivamente associado à intenção de ser expatriado por uma determinada empresa. Constatou-se que esta hipótese não foi suportada, visto que seu p-valor (0,1187) não mostrou significância.

Em estudos como Bobowik et al. (2011), Caligiuri (2000), Gallon et al. (2015), Judge e Zapata (2015), os autores apontaram este traço de personalidade como importante em profissionais candidatos à expatriação, sendo inclusive um dos principais quesitos buscados pelos departamentos de recursos humanos das empresas globais. Entretanto, neste estudo apenas o traço da personalidade, abertura à mudança, não demonstrou ser um fator de impacto na intenção de expatriar-se, ou seja, para esta amostra estudada se mostrou necessário mais do que apenas este traço para fortalecer essa intenção de expatriar-se por uma determinada empresa.

HIPÓTESES (H)	Coeficiente		Conclusão
	Caminho	p-valor	
H1 Abertura à Mudança -> Intenção de Expatriar-se	-0,4887	0,1187	NÃO SUPOSTADA
H2 Abertura à Mudança -> Intenção de Sair da Empresa	0,5985	0,0085 **	SUPOSTADA
H3a AM * ET -> Intenção de Expatriar-se	1,3071	0,0391 *	SUPOSTADA
H3b AM * ET -> Intenção de Sair da Empresa	-0,6372	0,1001	NÃO SUPOSTADA

Tabela 2 - Teste de Hipóteses

Legenda: AM – Abertura à Mudança / IE – Intenção de ser Expatriado / ET – Engajamento no Trabalho / IS – Intenção de Sair da empresa. H1 – O traço de personalidade abertura à mudança está positivamente associado à intenção de ser expatriado por uma determinada empresa. H2 – O traço de personalidade abertura à mudança está positivamente associado à intenção de sair de uma determinada empresa. H3a – O engajamento no trabalho modera a relação entre o traço de personalidade abertura à mudança e a intenção de ser expatriado por uma determinada empresa, de tal forma que esta relação se torna mais forte quando o engajamento no trabalho é mais elevado. H3b – O engajamento no trabalho modera a relação entre o traço de personalidade abertura à mudança e intenção de sair de uma determinada empresa, de tal forma que esta relação se torna mais fraca quando o engajamento no trabalho é mais elevado.

**p<0,001 significância a 1% - *p<0,05 significância a 5%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em contrapartida, na hipótese H2, que relaciona se este traço de personalidade abertura à mudança está positivamente associado com a intenção de sair da empresa, constatou-se que esta hipótese foi suportada pelo modelo, pois seu p-valor (0,0085) alcançou significância de 1%. Isto só vem a fortalecer estudos como os de Santos (2015), de Shaffer et al. (2012) ou Stahl et al. (2009), que já haviam sinalizado que este traço de personalidade pode sim ser um quesito intensificador na intenção de sair da empresa.

Já na hipótese H3a foi proposto que o engajamento no trabalho modera a relação entre o traço de personalidade abertura à mudança e a intenção de ser expatriado por uma determinada empresa, de tal forma que esta relação se torna mais forte quando o engajamento no trabalho é mais elevado. Esta hipótese foi suportada com o p-valor (0,0391) alcançando significância de 5%. Constatou-se assim que o engajamento no trabalho conseguiu moderar essa relação, fortalecendo a intenção de expatriar-se. Em suma, este estudo demonstrou que apesar de estudos (por exemplo, BARUCH; ALTMAN, 2002; DICKMANN et al., 2008; GALLON et al., 2015; LOES, 2015; ONES; VISWESVARAN, 1999) demonstrarem que este traço é um intensificador para candidatos a expatriação. Foi por meio da moderação do construto engajamento no trabalho nas relações dos construtos abertura à mudança e intenção de ser expatriado que se observou uma maior probabilidade do aceite de uma missão internacional. Esse sentimento de pertencimento à organização tende a atuar como uma “alavanca”, ampliando essa intenção.

Em relação a hipótese H3b, que procurou identificar se o engajamento no trabalho modera a relação entre o traço de personalidade abertura à mudança e a intenção de sair da empresa, de tal forma que esta relação se torna mais fraca quando o engajamento no trabalho é

mais elevado, constatou-se que esta hipótese não foi suportada devido ao p-valor (0,1001) não apresentar significância. Bhatnagar (2012), Schaufeli e Bakker (2004) e Stahl et al. (2009) mencionaram que o engajamento no trabalho pode funcionar como um fator para diminuir esse risco, esse *turnover* de profissionais. Apesar disso, neste estudo o engajamento no trabalho não moderou a relação entre os construtos abertura à mudança e intenção de sair da empresa.

Finalizando este tópico, os coeficientes dos caminhos das relações entre os construtos do modelo podem ser observados na Figura 2. Para as hipóteses suportadas H2 e H3a têm-se os coeficientes 0,5985, resultante da relação entre os construtos abertura à mudança e intenção de sair da empresa e 1,3071, resultante da relação da interação (abertura à mudança e engajamento no trabalho), e intenção de expatriar. Estes coeficientes representam o impacto de um construto sobre o outro, evidenciando o impacto substancial que o construto engajamento no trabalho forneceu na relação do traço abertura à mudança e intenção de expatriar-se. Demais relações apresentadas no modelo, H1 e H3b, não foram significativas nas relações propostas teoricamente.

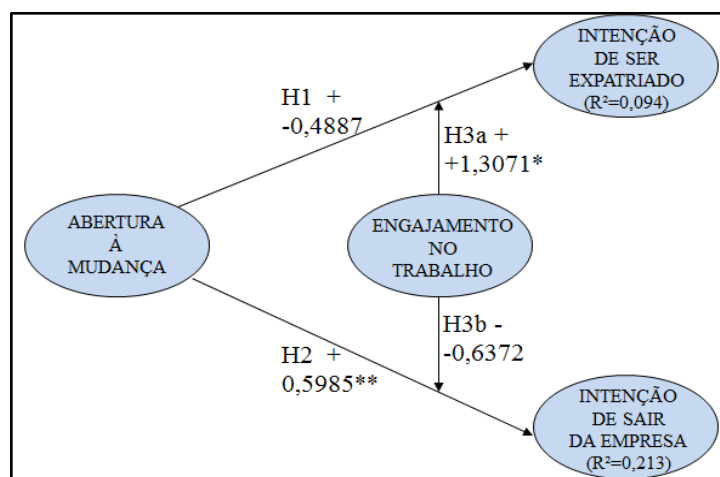


Figura 2 - Modelo Estimado

**p<0,001 significância a 1% - *p<0,05 significância a 5%.

Fonte: Dados da Pesquisa

5 Conclusão

Este estudo teve o propósito de identificar o traço de personalidade abertura à mudança como antecedente da intenção de expatriar e de sair da empresa e o papel moderador do engajamento no trabalho em ambas as relações.

Os resultados deste estudo sugerem que o engajamento no trabalho possui um papel moderador para profissionais abertos à mudança, fortalecendo a intenção deste profissional de expatriar-se por sua empresa, como também este mesmo engajamento no trabalho não moderou a relação quanto a intenção do profissional de deixar a empresa. O estudo apresentou também uma associação positiva da abertura à mudança com a intenção de sair da empresa, mas não com a intenção de expatriar-se por uma determinada empresa.

Nos dias atuais se tornou relevante para as organizações conhecer um pouco mais sobre este paradoxo que o traço de personalidade abertura à mudança pode criar quando se coloca em um cenário dinâmico e desafiador um profissional com esta característica tão apreciada por organizações. Entretanto, os resultados deste estudo sugerem que somente o traço de

personalidade abertura à mudança não impulsiona um profissional a expatriação, mas impulsiona este para a saída da empresa. Portanto, este traço de personalidade pode atuar como um paradoxo para gestores de recursos humanos.

Sendo assim, respondendo a pergunta chave deste estudo, se a abertura à mudança é uma característica de personalidade desejável em candidatos à expatriação, concluiu-se que na amostra analisada não foi evidenciado que este traço de personalidade, agindo sozinho, tenha influência na intenção de um profissional expatriar-se por sua empresa, mas se este profissional for engajado com seu trabalho, com sua empresa, ela pode ser sim desejável em candidatos à expatriação.

Como contribuição prática este estudo pode permitir uma melhor seleção de funcionários ou candidatos a expatriação, avaliando não apenas seus traços de personalidade, mas também seu engajamento no trabalho, oferecendo assim uma maior assertividade na escolha, ajudando as empresas a uma contratação ou seleção mais assertiva, reduzindo assim possíveis problemas, como insucesso na missão estrangeira, saída da empresa e perda do investimento realizado no profissional durante sua estada no exterior.

Teoricamente a contribuição se deu de duas maneiras. Em primeiro lugar, a entrada do engajamento no trabalho atuando como um construto moderador entre o traço de personalidade abertura à mudança e intenção de ser expatriado e a intenção de sair de uma empresa. Estudos (por exemplo, ENGLE et al., 2015; JUDGE; ZAPATA, 2015; LOES, 2015; REMHOF; GUNKEL; SCHLÄGEL, 2014) tem abordado com mais frequência como os traços de personalidade atuam nesses profissionais, os determinantes, a motivação, ou a intenção de expatriar. Procurou-se com este estudo adicionar um novo conhecimento a literatura já existente.

Em segundo lugar, a análise do paradoxo que o traço de personalidade abertura à mudança pode ocasionar nas relações onde se tem duas possibilidades, ser expatriado ou sair da empresa. Autores (BARUCH; ALTMAN, 2002; BHATNAGAR, 2012; BOLINO, 2007) já têm se debruçado sobre o problema do *turnover* e seu alto custo para as organizações, e neste estudo foi justamente procurado apresentar evidências fundamentadas para que departamentos de RH possam mitigar o problema de perda de altos investimentos que as organizações globais enfrentam com a expatriação.

Como limitações do estudo, é importante mencionar que a amostra obtida se manteve com grande representatividade da região sudeste do Brasil (65,22%), o que representa apenas um tipo de cultura deste país tão heterogêneo em questões culturais, e como já sabido, a cultura é um fator que influencia comportamentos humanos (ENGLE et al., 2015). Um maior equilíbrio na amostra dos respondentes poderia fornecer resultados mais abrangentes. Seria interessante também a aplicação desse mesmo estudo em culturas diferentes. Países com culturas diferentes podem apresentar características diferentes frente ao cenário deste estudo e os resultados poderiam se mostrar interessantes para organizações globais, sanando assim possíveis lacunas na compreensão do comportamento de profissionais que se candidatam a expatriação.

Uma outra limitação a ser abordada é este estudo ter tido uma amostra não-probabilística, este tipo de técnica de coleta de dados pode impossibilitar uma generalização dos dados desta pesquisa, contudo neste estudo ofereceu evidências de comportamento dos indivíduos pesquisados.

Como sugestões podem ser propostas algumas novas linhas de pesquisa, por exemplo, uma comparação do comportamento referente a intenção de expatriar-se entre os sexos, visto que já foi observado uma menor presença do sexo feminino em candidatos a expatriação

(ENGLE et al., 2015). Outra sugestão seria a realização de estudos que comparem o domínio ou não de idiomas estrangeiros entre os profissionais, visto que a consideração desse dado de controle poderia fornecer novos resultados ao estudo. Finalizando, o grau de internacionalização das empresas dos respondentes também poderia ser adicionado aos dados de controle, melhorando assim a visualização do real cenário que o profissional se encontra.

Agradecimentos

A autora destaca que esta pesquisa foi apoiada pela FAPES – Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo – Brasil.

Referências

- ANDRADE, J. M. **Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil**. 2008. 153 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- ARAÚJO, B. F. V. B.; BILSKY, W.; MOREIRA, L. M. C. O. Valores pessoais como antecedentes da adaptação transcultural de expatriados. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, p. 69-95, 2012.
- ARAUJO, B. F. V. B.; TEIXEIRA, M. L. M.; CRUZ, P. B.; MALINI, E. Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 555-570, 2012.
- BAKKER, A. B.; BAL, M. P. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, n. 1, p. 189-206, 2010
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, v. 13, n. 3, p. 209-223, 2008
- BARUCH, Y.; ALTMAN, Y. Expatriation and repatriation in MNCs: a taxonomy. **Human Resource Management**, v. 41, n. 2, p. 239-259, 2002.
- BGRS - BROOKFIELD GLOBAL RELOCATION SERVICES. **Global Mobility Trends**, 2016. Disponível em: <<http://globalmobilitytrends.brookfieldgrs.com/>>. Acesso em: 10 nov. 2016.
- BHATNAGAR, J. Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 23, n. 5, p. 928-951, 2012.
- BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. B.; MENDENHALL, M. E. Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. **Journal of International Business Studies**, v. 23, n. 4, p. 737-760, 1992.
- BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. **Academy of Management Review**, v. 16, n. 2, p. 291-317, 1991.

- BOBOWIK, M.; BASABE, N.; PÁEZ, D.; JIMÉNEZ, A.; BILBAO, M. A. Personal values and well-being among Europeans, Spanish natives and immigrants to Spain: Does the culture matter? **Journal of Happiness Studies**, v. 12, n. 3, p. 401-419, 2011.
- BOLINO, M. C. Expatriate assignments and intra-organizational career success: Implications for individuals and organizations. **Journal of International Business Studies**, v. 38, n. 5, p. 819-835, 2007.
- CALIGIURI, P. M. Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. **Management International Review**, v. 40, n. 1, p. 61-80, 2000.
- CALIGIURI, P. M.; LAZAROVA, M. Strategic repatriation policies to enhance global leadership development. In: **Developing Global Business Leaders: Policies, Processes, and Innovations**. New Jersey: Quorum Books. 1001. p. 242-256.
- CHEN, J. H.; LIN, J. Z. Prediction rules of the employees. **Journal of Marine Science and Technology**, v. 22, n. 2, p. 116-124, 2014.
- CIECIUCH, J.; DAVIDOV, E. A comparison of the invariance properties of the PVQ-40 and the PVQ-21 to measure human values across German and Polish Samples. **Survey Research Methods**, v. 6, n. 1, p. 37-48, 2012.
- DICKMANN, M; DOHERTY, N.; MILLS, T.; BREWSTER, C. Why do they go? Individual and corporate perspectives on the factors influencing the decision to accept an international assignment. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 4, p. 731-751. 2008.
- ENGLE, R. L.; SCHLÄGEL, C.; DIMITRIADI, N.; TATOGLU, E.; LJUBICA, J. The intention to become an expatriate: A multinational application of the theory of planned behaviour. **European Journal of International Management**, v. 9, n. 1, p. 108-137, 2015.
- GALLON, S.; SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M.; GALLON, I. Processo de expatriação: Além da experiência internacional. **Gestão Contemporânea**, v. 1, n. 16, p. 1-23, 2015.
- GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, 2011.
- HAIR JR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman Editora, 2009. 688p.
- HERMAN, J. L.; TETRICK, L. E. Problem-focused versus emotion-focused coping strategies and repatriation adjustment. **Human Resource Management**, v. 48, n. 1, p. 69-88, 2009.
- JUDGE, T. A.; ZAPATA, C. P. The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 4, p. 1149-1179, 2015.
- KULKARNI, M.; LENGNICK-HALL, M. L.; VALK, R. Employee perceptions of repatriation in an emerging economy: The Indian experience. **Human Resource Management**, v. 49, n. 3, p. 531-548, 2010.

LOES, C. Improving processes for expatriate selection. **Business Studies Journal**, v. 7, n. 2, p. 99-112, 2015.

Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. Personality traits. **Cambridge University Press**, 2003. Disponível em: <http://content.schweitzeronline.de/static/catalog_manager/live/media_files/representation/zd_std_orig_zd_schw_orig/002/194/905/9780521831079_content_pdf_1.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2017.

ONES, D. S.; VISWESVARAN, C. Relative importance of personality dimensions for expatriate selection: A policy capturing study. **Human Performance**, v. 12, n. 3-4, p. 275-294, 1999.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, p. 53-71, 2005.

QADEER, F.; AHMED, A.; HAMEED, I.; MAHMOOD, S. Linking passion to organizational citizenship behavior and employee performance: The mediating role of work engagement. **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, v. 10, n. 2, p. 316-334, 2016.

REMHOF, S.; GUNKEL, M.; SCHLAEGEL, C. Goodbye germany! The influence of personality and cognitive factors on the intention to work abroad. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 16, p. 2319-2343, 2014.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark**, v. 13, n. 2, p. 54-73, 2014.

SAGIE, A.; ELIZUR, D.; YAMAUCHI, H. The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparison. **Journal of Organizational Behavior**, v. 17, n. 5, p. 431-444, 1996.

SÁNCHEZ VIDAL, M. E.; SANZ VALLE, R.; BARBA ARAGÓN, M. I. International workers' satisfaction with the repatriation process. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 9, p. 1683-1702, 2008.

SANTOS, G. A. **A motivação dos expatriados e o seu bem-estar no trabalho: estudo exploratório numa empresa de construção em África**. 2015. 39 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa. Lisboa, 2015.

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. **UWES – Utrecht Work Engagement Scale**. Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, 2003. Disponível em: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test_Manuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf>. Acesso em 12 nov. 2016.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, v. 66, n. 4, p. 701-716, 2006.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, n. 1, p. 71-92, 2002.

SHAFFER, M. A.; KRAIMER, M. L.; CHEN, Y. P.; BOLINO, M. C. Choices, challenges, and career consequences of global work experiences: A review and future agenda. **Journal of Management**, v. 38, n. 4, p. 1282-1327, 2012.

SHEN, Y.; HALL, D. T. T. When expatriates explore other options: Retaining talent through greater job embeddedness and repatriation adjustment. **Human Resource Management**, v. 48, n. 5, p. 793-816, 2009.

SPOHR, N. **O processo repatriação na visão de profissionais repatriados brasileiros** (Doctoral dissertation). 2011. 174 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011.

STAHL, G. K.; CHUA, C. H.; CALIGIURI, P.; CERDIN, J. L.; TANIGUCHI, M. Predictors of turnover intentions in learning-driven and demand-driven international assignments: The role of repatriation concerns, satisfaction with company support, and perceived career advancement opportunities. **Human Resource Management**, v. 48, n. 1, p. 89-109, 2009.

THARENOU, P.; CAULFIELD, N. Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 5, p. 1009-1028, 2010.

THORESEN, C. J.; BRADLEY, J. C.; BLIESE, P. D.; THORESEN, J. D. The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, n. 5, p. 835-853, 2004.

UNITED NATIONS. **International Migration Report**. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2015. Disponível em: <<http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA

Texto inicial: Tenho o prazer de convidar você, profissional, a participar desse estudo que visa colaborar com o conhecimento na área de gestão de pessoas. Fique tranquilo ao responder o questionário porque todas as respostas são confidenciais e serão tratadas em conjunto, sem identificação dos respondentes. Esse estudo encerra meu mestrado em Administração de Empresas na **FUCAPE BUSINESS SCHOOL** e agradeço aos que receberam e responderam o questionário a seguir.

Questionário:

VARIÁVEIS	ESCALA	CONSTRUTO
1. Você trabalha em uma empresa com a possibilidade de ser expatriado? (Entenda por expatriação como a ação de transferir um profissional para uma subsidiária da mesma empresa localizada em outro país e, obviamente, em outra cultura.)	Sim - Não	
2. Você já pensou em trabalhar em um país estrangeiro?	Likert 1 a 5 Nunca...Todos os dias	INTENÇÃO DE EXPATRIAR-SE Fonte: ENGLE et al. (2015)
3. É provável que você vai aceitar um emprego em um país estrangeiro, se for oferecido nos próximos cinco anos?	Likert 1 a 5 Nem um pouco...Com certeza	
4. Você está preparado para um emprego no estrangeiro?		
5. No seu trabalho, você se sente cheio (a) de energia?	Likert 1 a 5 Nunca...Todos os dias	
6. Você está entusiasmado (a) com o seu trabalho?		
7. No seu trabalho, você se sente forte e com vigor?		
8. Você fica contente quando está trabalhando intensamente?		ENGAJAMENTO NO TRABALHO Fonte: SANTOS (2015)
9. O seu trabalho inspira você?		
10. Você se sente "mergulhado" no trabalho?		
11. Quando você acorda de manhã, sente-se bem por ir trabalhar?		
12. Você tem orgulho do que faz?		
13. Você esquece de tudo quando está trabalhando?		
14. Você é original, tem sempre novas ideias?	Likert 1 a 5	
15. Você é inventivo (a), criativo (a)?	Nunca...Todos os dias	
16. Você valoriza o artístico, ou seja, dá atenção a estética das coisas?		
17. Você é curioso (a) sobre muitas coisas diferentes?		
18. Você tem uma imaginação fértil?		
19. Você é engenhoso (a), alguém que gosta de analisar profundamente as coisas?		
20. Você gosta de refletir, brincar com as ideias?		
21. Você tem pouco interesse por artes?*(Entenda por artes todo tipo de expressão artística, como música, dança, literatura,		ABERTURA À MUDANÇA Fonte: ANDRADE (2008)

pintura, escultura, fotografia, desenho,
arquitetura, cinema, teatro.)

22. Você se considera sofisticado (a) em
pintura, música ou literatura?

23. Você está sempre a procura de um
emprego novo.

Likert 1 a 5

Concordo

totalmente...Discordo

Totalmente

24. Assim que você encontrar um trabalho
melhor você deixará a empresa.

25. Você está seriamente pensando em sair da
empresa.

26. Você considera que ainda vai trabalhar
nesta empresa nos próximos 5 anos.

27. Você sente pouca lealdade para com a
empresa.*

**INTENÇÃO DE
SAIR DA
EMPRESA**

Fonte: VIDAL;
VALLE; ARAGÓN
(2008)

28. Seu sexo é:

Feminino ou masculino.

29. Sua idade em anos é:

Opção numérica.

30. Sua escolaridade completa é:

Ensino médio ou menos/
Ensino Técnico/ Ensino
Superior Especialização ou
MBA/ Mestrado/
Doutorado ou mais.

31. Seu estado civil atual é:

Solteiro/ Casado ou União
estável/ Separado ou
Divorciado / Viúvo /
Outro.

32. Você tem filhos?

Nenhum / 1 a 2 / 3 a 4 / 5
ou mais.

**DADOS
DEMOGRÁFICOS**

33. A empresa em que trabalha está no ramo
de:

Indústria / Comércio /
Serviço / Outro.

34. Você trabalha na atual empresa a:

Menos de 1 ano / 01 a 02
anos/ 02 a 04 anos/ 04 a 06
anos/ 06 a 10 anos/ mais
de 10 anos.

35. Seu cargo atual é:

Administrativo / Técnico /
Supervisor /
Gerente / Diretor / Outro.

36. Você vive em qual região do Brasil?

Norte / Sul / Centro-oeste /
Nordeste / Sudeste / Não
vivo no país.

37. Quantas línguas estrangeiras você
domina?

Nenhuma / 01 / 02 / 03 /
mais que 03.