Caro Avaliador,

seguem destacadas em verde as nossas alterações e considerações diante das solicitações. Julgamos que conseguimos atender a maioria das críticas/recomendações colocadas.

Em outros casos, principalmente no que tange à forma de organizar/estruturar o artigo, preferimos manter a versão original. Isso porque publicações de teor similar (estudos de comportamento organizacional usando modelos estruturais) tradicionalmente adotam essa mesma forma de organizar/estruturar o artigo (citamos exemplos abaixo).

De todo modo, agradecemos todas as contribuições enviadas.

Saudações

**Avaliador B:**

Pontos fracos do artigo.:
        a) Objetivo geral.
b) Referencial teórico.
c) Procedimentos metodológicos.
Os pontos fracos referentes a esses itens, em especial, serão detalhados no
item a seguir, juntamente com as sugestões de melhoria.

Sugestões para melhoria quanto ao conteúdo (argumento, desenvolvimento,
metodologia, conclusão, etc.):
        a) O título busca gerar impacto, porém, sugere-se melhor alinhamento ao
estudo, considerando-se que o mesmo busca a validação de um modelo, o que
não fica aparente no título.
Alteração realizada. Incluímos a palavra “modelo” no título para atender ao avaliador

b) O objetivo geral não está delineado adequadamente. O uso do verbo
“testar” não seria indicado, uma vez que testes se referem a passos
para o alcance de um objetivo de pesquisa, não parecendo recomendado,
portanto, considerá-los como objetivos em si.
Alteração realizada. Substituímos a palavra testar por avaliar, tanto no resumo quanto no penúltimo parágrafo da introdução

c) Abordagem (teórica e empírica): O texto, no que seria o referencial
teórico, tem pontos falhos, passíveis de serem repensados, como:

- mistura procedimentos metodológicos com resgate teórico;

Alteração realizada. Foram suprimidos trechos nos parágrafos que antecediam as hipóteses 1, 2, 3 e 4 para atender a solicitação.

- apresenta o modelo de pesquisa como referencial teórico – o modelo em
si caberia melhor nos procedimentos metodológicos;

Adotamos essa forma de organizar o artigo, pois é prática corriqueira em artigos de comportamento organizacional e RH com modelos estruturais apresentar o modelo de pesquisa antes do método. Citamos abaixo exemplos de artigos em ótimos periódicos internacionais para ilustrar. O modelo surge no referencial teórico, pois as hipóteses que sustentam o modelo são propostas com base em referencial teórico e/ou em pesquisas anteriores.

Honestamente, não conseguimos enxergar prejuízo de entendimento ao leitor com a organização atual. Ao contrário, julgamos que essa organização torna mais fácil a compreensão de como as hipóteses estão concatenadas.

🡪 Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. Journal of Management, 41(6), 1628-1650.

🡪Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. Journal of management, 29(1), 99-118.

🡪Chang, E. (2005). Employees’ overall perception of HRM effectiveness. Human relations, 58(4), 523-544.

🡪Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. Journal of Organizational Behavior, 32(2), 291-318.

- o texto fala, diversas vezes, que será feito algo diferente do que já
existe. Contudo, esses trechos são vagos e não fica evidente o que,
exatamente, será feito de diferente e quais variáveis de análise se
mostram inovadores em relação àquelas já presentes em pesquisas
anteriores;

Alteração realizada. Centralizamos as inovações/contribuições da pesquisa em um novo parágrafo antes do método.

- o texto não apresenta claramente a origem das variáveis que serão
pesquisadas, carece de conceitos a elas relacionadas e não mostra autores
que já tenham discutido essas variáveis;

🡪 A variável “expectativas de carreira na organização” é apresentada e conceituada no último parágrafo da página 2, inclusive com citação do autor que a conceitua. Ademais, temos o cuidado de diferenciá-la de variáveis próximas no mesmo parágrafo.

🡪 A variável “percepções positivas dos profissionais sobre as políticas/práticas” realmente precisava de melhorias em sua definição, algo que incluímos nessa nova versão (segundo parágrafo da p.4). Mas os autores que trabalham com essa variável já tinham sido citados na página 4 (principalmente Gisela Demo).

🡪 A variável “Bem-estar no trabalho” é apresentada e conceituada no segundo parágrafo da página 4, inclusive com citação dos autores que a conceituam. Ademais, ela é discutida quanto às facetas de hedonismo e eudaimonia e situada dentro do modelo teórico de Warr

🡪 A variável “Expectativas de futuro organizacional” é apresentada e conceituada no primeiro parágrafo da seção 2.2, inclusive com citação do autor que a conceitua. Embora seja um tema pouco explorado pela literatura, citamos quatro trabalhos que trabalham com o tema no segundo parágrafo da seção 2.2, além de outros na seção 2.4.

- apenas à frente, no item 3.3 é que fica evidente o uso de escalas já
validadas por outros autores. Sugere-se que, no referencial teórico, isso
fique claro e que essas escalas sejam bem explicadas quanto às suas
variáveis e conceitos relacionados.

Entendemos que tais informações cabem na seção de método e não no referencial teórico. O próprio avaliador, em comentário anterior, nos alertou para o problema de incluir aspectos metodológicos no referencial teórico. Assim, preferimos apresentar as escalas somente no método.

d) Base teórico-conceitual: Sugere-se resgatar, enquanto base conceitual,
os autores efetivamente utilizados como referência a partir das escalas
testadas.

Os conceitos utilizados são dos mesmos autores das escalas.

🡪 Os conceitos de expectativas de futuro na carreira e de futuro organizacional são de Vasconcellos (2015). As duas escalas empregadas para aferir os conceitos são de Vasconcellos (2015)

🡪 O conceito de Bem-estar no Trabalho é de Paschoal e Tamayo (2008). A escala para aferir tal variável é de Paschoal e Tamayo (2008).

🡪 O conceito de políticas e práticas de RH e a descrição de suas possibilidades são de Demo, Neiva, Nunes e Rozzett (2012) e Demo, Neiva, Nunes e Rozzett (2014). A escala usada é de Demo, Neiva, Nunes e Rozzett (2014).

e) Metodologia: A metodologia carece de:
- apresentação da amostra inicial de pesquisa;

Alteração realizada. Vide primeiro parágrafo da seção método.

- apresentação do método de pesquisa utilizado;

- clara apresentação das variáveis testadas;
- clara apresentação dos procedimentos de coleta dos dados.
Julgamos que esses itens estão integralmente apresentados na seção 2 e, principalmente, na seção 3 (Método).

f) Adequação da metodologia: Tendo em vista que o objetivo relaciona-se ao
teste de hipóteses, considera-se que a abordagem quantitativa foi adequada.
No entanto, sugere-se aos autores repensar o seguinte trecho do artigo:

“Se, por um lado, tais estudos exploratórios sugerem ligação entre
expectativas de futuro organizacional e de carreira, por outro, o reduzido
número de investigações dessa natureza estimula a realização de
análises mais estruturadas e complexas. [...] Atendendo à recomendação,
analisa-se aqui a relação de expectativas de futuro organizacional e de
carreira na organização, desta feita, por intermédio de análises
quantitativas.” (p.9)

De um lado, chama atenção a afirmação de haver, ainda, poucos estudos
exploratórios sobre o tema, o que poderia então, ter sido considerado
pelos autores, adotando uma abordagem de pesquisa qualitativa em vez da
quantitativa.

De outro lado, parece estar subentendido no trecho que “análises mais
estruturadas e complexas” se dão por meio de pesquisa quantitativa, daí
a escolha dos autores. Isso, contudo, trata-se  de visão equivocada a
respeito da pesquisa qualitativa.

Seguindo indicação do avaliador, o trecho foi alterado no sentido de evitar essa interpretação. Não foi nossa intenção passar a ideia de que pesquisas quantitativas são mais complexas ou a priori melhores que pesquisas qualitativas.

g) Adequação: Descrição dos resultados: A discussão dos resultados
carece de maior análise com embasamento na literatura. Esse fato parece
estar diretamente relacionado à ausência de uma discussão teórica mais
robusta.

O segundo e o quinto parágrafos da discussão tratam essencialmente da análise dos dados com base na literatura. Ainda sim, entendendo a preocupação do avaliador, incluímos novos elementos no quinto parágrafo para reforçar a interlocução com a literatura solicitada

Sugestões para melhoria quanto à forma (estrutura, linguagem,
legibilidade, etc.):
        a) Estrutura do texto e redação: Estrutura pouco adequada. O referencial
teórico não é assim representado, por teoria apenas, recebendo diversos
elementos como justificativas e aspectos da metodologia. A metodologia
encontra-se fragmentada no referencial e em diversas partes, não
conectadas.

Entendemos que os pontos desse último comentário estão cobertos pelas alterações pregressas.