

# Universidade de Pernambuco

## Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Computação (PPGEC)

### Proposta de Dissertação de Mestrado

**Área:** Engenharia de Software

**Título:** Uma Estratégia para *Turnover* em Desenvolvimento de Software Ágil

**Orientador:** Wylliams Barbosa Santos (wbs@upe.br)

**Co-orientador:** Ivaldir Honório de Farias Júnior (ivaldir.farias@upe.br)

Atualmente, os clientes diante da frenética evolução tecnológica têm exigido serviços e produtos com maior qualidade e cada vez mais profissionais mais bem qualificados [1][2] e como consequência, o capital humano ganha uma maior visibilidade e se torna essencial para o crescimento e desenvolvimento das organizações, bem como, desenvolver habilidades para se enquadrar como profissional do futuro. Essa afirmação é válida para projetos de desenvolvimento de software tradicional ou ágil.

Neste sentido, podemos afirmar que no mundo ágil o impacto negativo, seja por atitudes da alta gestão, processos dentre outros, também podem levar o colaborador a estafa, desmotivação e consequentemente ao turnover [3]. De acordo com Trindade [4], com a globalização as organizações passaram a preocupar-se com às pessoas, ou seja, uma vez que a empresa é o lugar onde as pessoas passam boa parte do tempo de seu dia, por que não investir em um ambiente harmonioso, desafiador, criativo e familiar? O mercado exige que o modelo tradicional de gestão do capital humano seja modificado, dando lugar a diretrizes que facilitem a atração e retenção dos recursos humanos [5].

Neste sentido, o *turnover*, que é à saída de profissionais da equipe antes da finalização das atividades em que estavam envolvidos impacta não só no andamento dos projetos, mas retira do mesmo um percentual significativo da produtividade esperada, bem como, na maioria das vezes, trás consequências negativas no clima organizacional e no relacionamento interpessoal [6, 7]. Essa saída do profissional precocemente pode ser vista como algo negativo, ou seja, um problema criado por políticas organizacionais inadequadas para o colaborador por alguma razão que a empresa desconhece ou não dá a devida atenção. Segundo Lambert et al. [8] os colaboradores que se encontram satisfeitos no trabalho têm menos probabilidade de sair. Por conseguinte, esta pesquisa tem como objetivo desenvolver uma estratégia para entender os fatores e efeitos do *turnover* em projetos de desenvolvimento de software ágeis, bem como auxiliar no combate ao mesmo.

### Referências Bibliográficas

[1] S. ANG and S. Slaughter. (2004) Turnover of information technology professionals: the effects of internal labor market strategies. ACM SIGMIS Database, v. 35, n. 3, p. 11-27

[2] E. Scott, K. N. Charkie and D. Pfahl, "Productivity, Turnover, and Team Stability of Agile Teams in Open-Source Software Projects," 2020 46th Euromicro Conference on Software Engineering and Advanced Applications (SEAA), 2020, pp. 124-131, doi: 10.1109/SEAA51224.2020.00029.

[3] Dikert, K., Paasivaara, M., & Lassenius, C. (2016). Challenges and success factors for large-scale agile transformations: A systematic literature review. Journal of Systems and Software, 119, 87–108. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2016.06.013>

[4] P. S. S., TRINDADE. Retenção de Talentos. Porto Alegre, 2007.

[5] B. Lin, G. Robles, and A. Serebrenik. 2017. Developer turnover in global, industrial open source projects: Insights from applying survival analysis. In Proceedings - 2017 IEEE 12th International Conference on Global Software Engineering, ICGSE 2017. 66–75. <https://doi.org/10.1109/ICGSE.2017.11>

[6] M. A. Huselid. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3):635–672, 1995.

[7] W. Felts et al. Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of Management Journal*, v. 52, n. 3, p. 545-561, 2009.

[8] E. G. Lambert, N. L. Hogan, and S. M. Barton. The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2):233–250, 2001.