

3 Metodologia

3.1. Tipo de pesquisa

Segundo Creswell (2010), a pesquisa quantitativa pode ser realizada através de um projeto de levantamento, onde é apresentada uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população estudando-se uma amostra dessa população e, a partir desse resultado, o pesquisador faz afirmações generalizadas sobre a população. Gil (1987) caracteriza esta metodologia pelo aprofundamento de um ou poucos objetos, visando a um conhecimento mais preciso acerca de sua realidade. Inclui como descritivas as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população.

A presente pesquisa, de natureza quantitativa, realizou um levantamento, com finalidade de identificar a hierarquia dos valores relativos ao trabalho dos empregados do BNDES, lotados na cidade do Rio de Janeiro, nascidos entre os anos de 1943 e 1990. Buscou-se identificar as crenças relativas às metas ou recompensas desejáveis dos trabalhadores do BNDES, de diferentes gerações, por meio da aplicação de questionário fechado de Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT, desenvolvido e validado no Brasil por Porto e Tamayo (2003), instrumento sustentado pelo modelo teórico apresentado por Schwartz (1992).

3.2. Técnica de coleta de dados

O levantamento de dados foi realizado com a aplicação de questionário estruturado, utilizando a ferramenta de pesquisa da internet Qualtrics, enviado por meio do e-mail corporativo do pesquisador aos e-mails corporativos dos respondentes, funcionários do BNDES. As respostas foram obtidas entre os dias 2 de setembro de 2013 e 18 de novembro de 2013.

A forma de coleta dos dados, utilizando a internet, foi uma opção do pesquisador por possibilitar uma maior abrangência e uma coleta aleatória dos dados, uma vez que o pesquisador enviou a pesquisa para um grupo de aproximadamente 30 (trinta) pessoas, solicitando que estas replicassem o e-mail para outros colegas de BNDES. Outro aspecto positivo neste tipo de coleta é a maior segurança que os respondentes sentem na confidencialidade da resposta. Cabe destacar, ainda, a agilidade e conveniência deste tipo de instrumento, pois permite a distribuição dos questionários de forma eletrônica, assim como o acesso aos respondentes, e ainda facilita a consolidação das respostas.

3.3. População e amostra

Para o estudo em questão foi delimitado como o universo da pesquisa os empregados do BNDES lotados na cidade do Rio de Janeiro e nascidos entre o ano de 1943 e 1990, população que, em setembro de 2013, era de 2.555 empregados. Foram excluídos do quantitativo total dos empregados de setembro de 2013, 2.742 empregados, os nascidos fora do período em estudo, 18 empregados, os empregados lotados nas representações, 125 empregados, e os afastados por licença, cedidos ou do grupamento C, grupamento em extinção de empregados sem exigência de segundo grau completo, que desempenham funções tais como contínuos, ascensoristas, motoristas, etc, que representam 44 empregados.

A população pesquisada é majoritariamente masculina, com aproximadamente 64% de homens e 36% de mulheres. A divisão entre as gerações evidencia a predominância da Geração Y com aproximadamente 52% da população, tendo ainda aproximadamente 30% pertencentes à Geração X e aproximadamente 18% pertencentes à Geração Baby Boomers.

Foram obtidas, ao todo, respostas de 262 empregados, aproximadamente 10,25% da população, número considerado satisfatório pelo pesquisador, uma vez que o questionário utilizado era composto por 45 itens e, de acordo com a literatura (BALASSIANO, 2013), são necessárias pelo menos 5 unidades de investigação, para cada item do instrumento, para que o tamanho da amostra seja considerado adequado.

Dos respondentes, aproximadamente 63% (165 empregados) eram homens e 37% (97 empregados) mulheres. A Geração Y representou aproximadamente 55% (145 empregados), a Geração X teve 24% (63 empregados) dos respondentes e a Geração Baby Boomers aproximadamente 21% (54 empregados). Cabe destacar que para esta última geração, por se tratar de uma minoria e pelo interesse mais específico na comparação da Geração Y com esta geração, o pesquisador foi mais diligente no encaminhamento e no apelo para o preenchimento das respostas, buscando possibilitar um número adequado de respondentes que possibilitasse as comparações.

O questionário de valores foi também especialmente direcionado e aplicado a duas turmas de novos empregados, em seu primeiro mês de trabalho, sendo a primeira turma de 75 empregados entrantes em setembro e a segunda de 74 empregados, todos ainda em ambiente de formação preparatória para as atividades com os demais empregados do Banco, ou seja, sem contato direto com os empregados do BNDES já ambientados. Neste caso, o objetivo era averiguar a existência de possíveis diferenças entre estes recém-contratados e os empregados já adaptados ao trabalho no BNDES. Destes, foram obtidas 99 respostas que estão contidas no total já mencionado de 262 respondentes.

A amostra é não probabilística, portanto, as análises estatísticas servem apenas para alimentar a análise das informações coletadas. É importante ainda destacar que, como a amostra é não probabilística, as generalizações para toda a organização podem não representar o resultado real, mas o estudo pode servir como pré-teste do questionário para um trabalho posterior com uma amostra probabilística.

3.4. Instrumento e estratégia de coleta

Apesar de existir vasta literatura internacional com objetivos específicos sobre os valores relativos ao trabalho, tais como, Super (1957), Elizur (1984), Elizur e Sagie (1999) e Ros, Schwartz e Surkiss (1999), no Brasil, apenas três instrumentos foram desenvolvidos e testados para medir este constructo, o primeiro é uma tradução da escala de Lawrence (1971, *apud* AGATTI, 1984), o segundo desenvolvido por Borges (1999), o Inventário do Significado do

Trabalho, e o terceiro desenvolvido por Porto e Tamayo (2003), que é o utilizado neste estudo.

O instrumento de coleta de dados aqui utilizado é o questionário de Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT (Porto e Tamayo, 2003) para verificação dos valores relativos ao trabalho dos empregados do BNDES (Anexo 1). O instrumento ora apresentado é embasado na teoria de valores humanos proposta por Schwartz (1992).

A escolha foi baseada em dois aspectos, primeiro pelo fato de o instrumento desenvolvido por Porto e Tamayo (2003) ser mais aderente ao perfil educacional dos empregados do BNDES, com níveis de instrução mais altos, quase integralmente com nível superior; apenas 11% dos respondentes, 29 empregados, não possuem curso superior, sendo que 21 deste estão cursando, e 26% dos respondentes, 67 empregados, possuem mestrado ou doutorado. O segundo aspecto é o fato de este instrumento ter sido, até o momento, o mais amplamente utilizado pelos estudos sobre valores realizados no Brasil.

O questionário é composto de duas partes. A primeira é composta pelos dados demográficos e funcionais, gênero, geração a qual pertence, escolaridade e tempo de trabalho no BNDES e, a segunda parte, composta pelo questionário de Escala de Valores do Trabalho – EVT, proposto por Porto e Tamayo (2003).

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT (PORTO e TAMAYO, 2003) é composta por 45 itens que são agrupados em 4 fatores, quais sejam: Fator 1 - Realização no trabalho, que busca a estimulação e prazer no trabalho, com 15 itens; Fator 2 – Relações Sociais, que busca e realização e a contribuição social no trabalho, com 12 itens; Fator 3 – Prestígio, que busca o exercício da influência e do sucesso no trabalho, com 11 itens; e, por último o Fator 4 – Estabilidade, que busca a segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho, com 7 itens.

Os 45 itens do questionário estruturado são medidos em escala tipo Likert 5 pontos, que são os seguintes: 1 – nada importante; 2 – pouco importante; 3 – importante; 4 – muito importante; e 5 – extremamente importante.

No corpo do email (Anexo 1), com o link para acesso ao questionário, foi explicado aos entrevistados o objetivo e relevância da pesquisa, assim como a importância da colaboração e a confidencialidade dos dados informados. Neste sentido, os entrevistados foram esclarecidos quanto à intenção da pesquisa, para utilização acadêmica dos resultados e aplicação interna. Todas as perguntas feitas

no questionário são fechadas. O pesquisador, autor deste estudo, colocou-se ainda disponível para esclarecimentos.

A empresa foi selecionada pela acessibilidade e pela relevância para o entendimento e (re)direcionamento do modelo de gestão de pessoas para o autor.

3.5. Análise dos dados

Passado o período estabelecido para o levantamento, realizado através de ferramenta de internet Qualtrics, foi realizada a extração dos dados da página da internet da Qualtrics para o sistema operacional Microsoft Office Excel, onde foi realizada a tabulação e iniciada a avaliação dos dados.

Como propõe o modelo de Porto e Tamayo (2003) foi calculado cada um dos 4 (quatro) fatores para cada um dos 262 (duzentos e sessenta e dois) respondentes, considerando os seguintes itens por fator: Fator 1 - Realização no Trabalho, média de 15 itens, quais sejam, 10, 13, 39, 16, 24, 7, 30, 5, 12, 14, 44, 40, 4, 41, e 8; Fator 2 - Relações Sociais, média de 12 itens, quais sejam, 36, 20, 29, 3, 19, 28, 45, 23, 26, 32, 11, e 21; Fator 3 – Prestígio, média de 11 itens, quais sejam, 42, 25, 33, 22, 27, 17, 34, 31,6, 15, e 38; e, Fator 4 – Estabilidade, média de 7 itens, quais sejam, 1, 43, 9, 2, 18, 35 e 37.

Depois foram agrupados e calculadas as médias para cada um dos grupos os quais foram comparadas as hierarquias dos valores individuais, quais sejam: 1 - Total dos empregados respondentes; 2 – Empregados da Geração Y; 3 – Empregados da Geração X; 4 – Empregados da Geração Baby Boomers; 5 – Empregados novos; 6 – Empregados adaptados; 7 – Empregados do sexo masculino; e, 8 - Empregados do sexo feminino. Com os cálculos realizados para cada um dos grupos, foram confrontados os resultados obtidos com o objetivo de avaliar as diferenças e ou semelhanças das hierarquias e ou intensidades dos valores individuais relativos ao trabalho de cada grupo, buscando validar ou refutar as hipóteses de estudo.

Posteriormente, os dados das médias dos fatores de cada um dos respondentes foram importados para software estatístico SPSS, *Statistical Package for Social Sciences*, com o objetivo de se obter informações estatísticas que consubstanciassem as análises obtidas através das comparações das médias e da dispersão das respostas.

3.6. Limitações do método

Existem algumas limitações e possibilidades inerentes ao método da pesquisa e ao instrumento utilizado que cabem ser ressaltadas.

Primeiramente, é o fato de a amostra ser não probabilística e aleatória, portanto, as análises estatísticas não garantem poder ser generalizadas para toda a organização.

Além disso, apesar de a pesquisa ter sido enviada com as orientações necessárias para a aplicação do questionário, os indivíduos pesquisados podem, eventualmente, ter interpretado as afirmações de diferentes formas, segundo seu grau de discernimento e compreensão da realidade, havendo distorção do entendimento ou mesmo terem fornecido respostas inverídicas por receio de identificação.

Um último fator que poderia ser destacado é o fato de se tratar de uma pesquisa realizada por um investigador oriundo da organização o que, por um lado este fator permite uma facilidade em compreender a visão nativa dos membros, por outro, esta posição não permite o contraste da visão “aculturada” dos membros da organização em relação à visão isenta e sem interferências que deve possuir o pesquisador, mesmo sabendo-se que está possível interferência é não intencional. Porém, como se trata de uma pesquisa quantitativa, está possível interferência é limitada, pois não impacta na obtenção dos dados quantitativos, podendo aparecer apenas na interpretação e análise final dos resultados.