

4 Metodologia

Demonstram-se aqui os procedimentos metodológicos utilizados na execução deste trabalho, em função dos objetivos propostos e do tema objeto de estudo: as relações entre a maturidade em gestão de pessoas e as práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa nas organizações pesquisadas.

4.1. Caracterização do trabalho

Primeiramente, foi pesquisada a literatura sobre o tema. De acordo com Lakatos e Marconi (2010), a pesquisa bibliográfica abrange a escolha do tema, elaboração do plano de trabalho, identificação, localização, compilação, fichamento, análise, interpretação e redação. Todo o material selecionado deve ser submetido a uma avaliação, a partir da qual é possível estabelecer um plano de trabalho. Trata-se de um planejamento atento e sistemático que se faz acompanhar de anotações e resumos que, possivelmente, poderão servir ao embasamento teórico da pesquisa.

Este trabalho caracteriza-se como descritivo inferencial, de acordo com Malhotra (2002). Em relação à estratégia adotada, é um trabalho de caráter quantitativo, sendo considerada uma pesquisa do tipo survey, realizada a partir de uma amostra de profissionais de recursos humanos atuantes em empresas nacionais e multinacionais que operam no País.

Para a realização da pesquisa, foi considerada uma amostra intencional. A unidade de observação foi formada por profissionais de gestão de pessoas em nível de gerência ou direção e também por especialistas na área das empresas pesquisadas.

O trabalho foi viabilizado por meio de mensagens eletrônicas enviadas diretamente pelo autor da pesquisa às organizações e aos profissionais da área, bem como por meio da divulgação em grupos profissionais de redes sociais, especialmente, através do LinkedIn, que é uma rede de negócios fundada em dezembro de 2002 e lançada em 5 de maio de 2003, sendo muito utilizada por diversos profissionais. O estudo também foi viabilizado devido ao apoio de algumas associações empresariais que colaboraram solicitando que seus associados participassem da pesquisa.

Estudou-se sobre o tema “Modelos de maturidade em gestão de pessoas”. O modelo proposto por Curtis et al. (2001) foi utilizado como referência para a realização do instrumento de pesquisa, estruturado em escala Likert de 1 a 5, de acordo com o modelo original criado pelos autores.

Em relação ao construto práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa, estudou-se sobre o tema “treinamento e desenvolvimento nas organizações”, bem como sobre o tema “educação corporativa”. Este estudo considerou as abordagens teóricas adotadas. Ao final, foi elaborado um conjunto de variáveis e indicadores de mensuração usados na elaboração de perguntas em escala Likert (1975) de 1 a 5 referentes a este construto.

Também foram elaboradas questões com o intuito de identificar o perfil dos respondentes e caracterizar suas respectivas organizações.

4.2. População e amostra da pesquisa

Para este trabalho, os sujeitos selecionados foram os profissionais atuantes na área de Gestão de Pessoas nas organizações selecionadas.

Para a definição do tamanho da amostra, foi estabelecido que o erro amostral não deveria ultrapassar o limite de 10%, sabendo-se que o ideal seria abaixo de 5%. Contudo, em função da dificuldade para se realizar a coleta de dados, tendo em vista que o instrumento de pesquisa possuía 126 itens, a presente pesquisa foi realizada com margem de erro de 10%, para um nível de segurança de 95% ($Z_{\alpha/2} = 1,96$).

O valor da amostra, obtido pelo emprego da fórmula abaixo teve como resultado mínimo, para os padrões estatísticos acima definidos, um total de 97 respondentes para aplicação do instrumento de pesquisa.

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$

Onde:

n= Número de indivíduos na amostra;

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = Valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado;

p= Proporção populacional de indivíduos que pertence a categoria que se pretende estudar;

q = Proporção populacional de indivíduos que não pertence à categoria que se pretende estudar (q= 1-p);

E = Margem de erro ou erro máximo de estimativa. Identifica a diferença máxima entre a proporção amostral e a verdadeira proporção populacional (p).

Figura 11 – Fórmula utilizada no cálculo da amostra mínima necessária.

Fonte: Própria

Durante a fase de planejamento da pesquisa, consideramos que seria muito difícil e complexo de se estimar o quantitativo de profissionais de recursos humanos ou gestão de pessoas de diversas organizações nacionais e multinacionais atuando em todas as regiões do país naquele momento. Considerando-se esta dificuldade ou até mesmo a impossibilidade de se estimar este número, optamos, para fins de cálculo da amostra, trabalharmos com a hipótese da existência de uma população infinita para o universo considerado nesta pesquisa.

A Equação acima exige que se substituam os valores populacionais p* e q*, por valores amostrais p e q. Mas como estes também são desconhecidos, substituímos p e q por 0,5, obtendo-se uma estimativa (LEVINE, 2000).

A amostra adequada de acordo com a fórmula acima seria de 97 respondentes. Como foram obtidos 108 casos válidos, essa exigência estatística foi plenamente atendida no trabalho.

Ressalta-se que a escolha das empresas não foi aleatória, sendo considerados fatores tais como: velocidade e facilidade de acesso, diversidade da amostra e acesso ao número desejado de respondentes.

Foram utilizados como fontes da amostra diversas associações empresariais que encaminharam a solicitação de participação na pesquisa a seus respectivos associados.

4.3.

O instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi um questionário formado por questões mensuradas por meio de escalas do tipo Likert (1975), variando de 1 (um) a 5 (cinco), perfazendo um total de cinco pontos. Este instrumento pode ser visualizado no Apêndice A. A opção por este instrumento de pesquisa foi justificada nos objetivos gerais e específicos do estudo, além de ser um instrumento capaz de alcançar, simultaneamente, um número significativo de respondentes (profissionais da área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas) e de organizações localizadas em vários Estados do País, gerando respostas com maiores possibilidades de comparação e uniformidade da amostra.

O instrumento eletrônico de coleta de dados foi construído utilizando o software disponibilizado pela empresa SurveyMonkey. Terminada a estruturação do questionário, selecionou-se um coletor de respostas no referido software para disponibilizar o instrumento em um endereço eletrônico para acesso dos respondentes através da internet.

Foi realizada uma avaliação preliminar do instrumento por 5 (cinco) especialistas da área de Recursos Humanos nas organizações. O instrumento de pesquisa foi analisado preliminarmente pelos professores do Instituto de Administração e Gerência da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (IAG/PUC-RIO): Dra. Sandra Regina da Rocha Pinto, Dra. Ana Heloísa da Costa Lemos, *Msc.* Andréa Cherman, *Msc.* Luciano Quinto Lanz e *Msc.* Renata Geórgia Motta Kurtz.

Essa avaliação, denominada “avaliação por juízes”, teve por objetivo principal detectar se as questões e escalas foram realizadas de forma consistente e se possibilitariam a mensuração adequada das variáveis que constituem o instrumento. Após as análises dos professores, as suas recomendações foram acatadas e foram realizadas as devidas alterações de conteúdo e forma no instrumento. No item seguinte, a composição do instrumento de pesquisa é descrita com mais detalhes.

O questionário utilizado na pesquisa (disponível no Apêndice A) foi composto de quatro blocos, totalizando 126 questões, sendo que nos três primeiros blocos as variáveis foram mensuradas por escalas tipo Likert (1975) de 1 (um) a 5 (cinco) e o último bloco constituiu-se em um conjunto de informações categorizadas e definidas previamente que objetivava traçar o perfil do conjunto dos respondentes e de suas organizações, exigindo dos respondentes a seleção dos itens mais apropriados às suas características e às características das respectivas organizações. Os conjuntos de variáveis contidos em cada parte ficaram assim distribuídos:

Bloco 1: Práticas de gestão de pessoas. Contém itens que demonstram as práticas de gestão de pessoas adotadas nas organizações pesquisadas. As 62 questões desta parte têm o objetivo de mensurar, na percepção dos respondentes, o nível de implementação das práticas dos diferentes processos vinculados à administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas das respectivas organizações em que trabalham.

Bloco 2: Práticas de garantia de continuidade dos processos da gestão de pessoas. É formado por itens que descrevem as práticas administrativas que asseguram que os profissionais envolvidos nas práticas de gestão de pessoas tenham o compromisso e a capacidade técnica para exercerem suas funções, assim como descrevem medidas de mensuração e procedimentos de verificação dessas práticas. As 14 questões desta parte têm o objetivo de avaliar, na percepção dos respondentes, o nível de implementação das práticas de institucionalização e a garantia de continuidade das práticas dos diversos processos vinculados à Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos das respectivas organizações em que trabalham.

Bloco 3: Práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa. É composta de 39 questões que se referem às práticas de treinamento e desenvolvimento, assim como às práticas de educação corporativa adotadas nas respectivas organizações em que os respondentes exercem suas funções.

Bloco 4: Perfil dos respondentes. É formado por 11 questões que se referem às características dos respondentes, assim como de suas respectivas organizações, tais como, sexo, faixa etária, graduação, cargo ocupado, tempo na empresa, tempo no cargo atual, número de funcionários, setor econômico, natureza jurídica e atividade.

4.4. Pré-teste do instrumento de coleta

Após a estruturação, o instrumento passou por um pré-teste, que, de acordo com Lakatos e Marconi (2010), consiste em testar o instrumento da pesquisa sobre uma pequena parte da população do “universo” ou da amostra, antes de ser aplicado definitivamente, visando evitar que a pesquisa chegue a um resultado falso. Sendo assim, seu objetivo é verificar até que ponto esse instrumento tem, realmente, condições de garantir resultados isentos de erros.

Nem sempre é possível prever todas as dificuldades e problemas decorrentes de uma pesquisa que envolva coleta de dados. Questionários podem não funcionar, as perguntas podem ser subjetivas, mal formuladas, ambíguas, de linguagem inacessível ou se mostrarem equívocas, a amostra pode ser inviável (grande demais ou demorada demais). Desta forma, a aplicação do pré-teste pode evidenciar possíveis erros, permitindo a reformulação da falha no questionário definitivo. O pré-teste realizado no presente trabalho foi aplicado a uma amostra intencional utilizando-se o critério da facilidade de acesso.

Primeiramente, elaborou-se o instrumento, levando-se em consideração as ponderações da professora-orientadora do estudo, assim como as recomendações propostas pelos professores juízes. Depois, realizou-se um pré-teste com o instrumento, que foi aplicado a uma amostra composta por um grupo de 05 respondentes oriundos de organizações atuantes em diversos segmentos. Após a aplicação aos 05 sujeitos de pré-teste, o instrumento foi ajustado e confirmado.

Com o tamanho da amostra estimado — 97 respondentes — e o instrumento de coleta validado, foi possível iniciar a coleta de dados.

4.5. Coleta de dados

Deu-se início à etapa de coleta de dados, a partir de contatos pessoais e telefônicos do autor deste trabalho com profissionais ligados à área de recursos humanos ou gestão de pessoas, expondo seus motivos e objetivos.

O autor desta pesquisa encaminhou um documento em seu nome, no de sua orientadora e no do Coordenador do Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração do Departamento de Administração da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO), com a devida chancela deste, explicando

os objetivos do trabalho para algumas associações empresariais, agradecendo antecipadamente a colaboração para a realização deste trabalho de natureza científica e acadêmica.

Este documento foi enviado aos representantes das organizações divulgadoras da pesquisa através de uma carta, na qual estavam explícitos os objetivos da pesquisa, bem como a necessidade da colaboração dos profissionais, a ser remetida nos e-mails aos profissionais da área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas cadastrados, juntamente com o endereço eletrônico do questionário.

Ao dar-se início ao processo de coleta de dados, o instrumento de pesquisa foi disponibilizado no website na Internet, permitindo aos respondentes o acesso e o preenchimento on-line.

O endereço eletrônico do questionário foi encaminhado aos profissionais da área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas de empresas pertencentes a vários setores econômicos, através de mensagens eletrônicas enviadas diretamente pelo autor da pesquisa às organizações e aos profissionais da área, bem como por meio da divulgação em grupos profissionais de redes sociais, especialmente, através do LinkedIn, que é uma rede de negócios fundada em dezembro de 2002 e lançada em 5 de maio de 2003, sendo muito utilizada por diversos profissionais.

A coleta de dados ocorreu entre 15 de janeiro e 13 de fevereiro de 2012. Esse processo obedeceu à composição da amostra previamente definida nos respectivos canais de divulgação. O próprio autor da pesquisa enviou dezenas de cargas de *e-mails* nos meses de janeiro e fevereiro de 2012 para empresas de seu cadastro em todo o território nacional e especialmente para dezenas de grupos profissionais de recursos humanos ou gestão de pessoas cadastrados no LinkedIn.

Ao término do processo de coleta de dados, foi contemplada uma amostra final de 108 organizações respondentes, número superior ao tamanho calculado para a amostra mínima de 97 respondentes.

Após o término da coleta de dados, os dados registrados no software gerenciador da pesquisa, o SurveyMonkey, foram acessados, dando-se início a etapa de tratamento estatístico e análise dos resultados.

4.6. Tratamento estatístico

Os dados coletados por intermédio dos questionários digitais foram inicialmente tabulados no software de elaboração de planilhas eletrônicas da Microsoft — Excel —, com o objetivo de serem, posteriormente, processados por meio do software estatístico Statistical package for the social sciences (SPSS) da IBM, sendo considerado um dos mais completos e objetivos softwares para a análise e tratamento estatístico de dados na área de ciências humanas.

Efetuada a tabulação inicial dos dados, passou-se à realização de uma análise exploratória, na qual se constatou que não havia na amostra pesquisada dados ausentes e nem outliers (univariados e multivariados), o que facilitou a análise estatística preliminar.

A etapa seguinte do processo de tratamento estatístico dos dados consistiu na aplicação de técnicas de análise multivariada, visando à análise e à validação das propriedades psicométricas das escalas propostas e utilizadas na pesquisa:

- Análise fatorial exploratória para teste da dimensionalidade; e
- Cálculo do *Alpha de Cronbach* para teste da confiabilidade dessas escalas.

Para a realização dessas análises utilizou-se o software SPSS (Statistical package for the social sciences).

A utilização das técnicas de análise multivariada teve, também, como um de seus objetivos verificar as relações entre as variáveis que compõem o modelo hipotético da pesquisa, além de testar as hipóteses concebidas.

Outras técnicas estatísticas foram aplicadas neste trabalho. Dentre elas, cabe destacar:

- Cálculo de distribuições de frequências;
- Cálculo de medidas de tendência central como a média; e
- Cálculo de variabilidade.

4.7. Análise exploratória

Os procedimentos preliminares para a preparação dos dados coletados, no sentido de adotar posteriormente técnicas de análise multivariada, foram observados conforme orientações de Hair et al. (2006).

Para Hair et al. (2006), dados ausentes significam uma informação não disponível com relação a uma pessoa. O autor explica que, quando ocorrem casos dessa natureza, pode-se optar por um dos três caminhos a seguir relatados:

- Substituir os dados ausentes pelo valor da média;
- Não utilizar os casos com dados ausentes em um ou dois indicadores, quando eles são tomados em pares (opção denominada “exclusão *pairwise*”); ou
- Considerar apenas os casos que contêm dados válidos para todos os indicadores (opção denominada “exclusão *listwise*”).

Neste trabalho não foram identificados dados ausentes, não sendo, por isso, necessária a utilização de técnicas como a substituição de dados ausentes pela média, a exclusão *pairwise* ou a exclusão *listwise*.

4.8. Análise de *outliers*

Não foram detectados *outliers* univariados e multivariados na análise estatística. Na figura abaixo, demonstramos o BOX Plot dos dados da pesquisa. Este gráfico foi utilizado na análise de outliers.

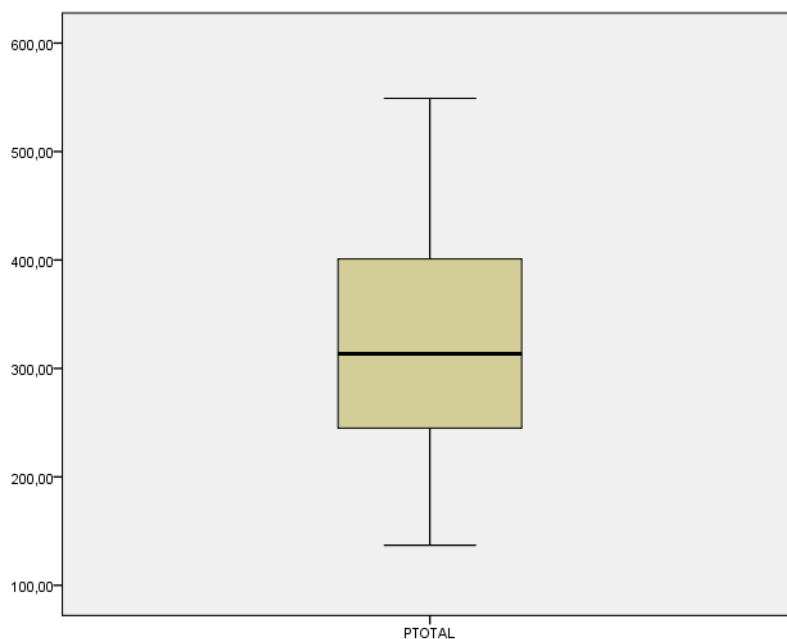


Figura 12 – BOX Plot dos dados da pesquisa.
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com Hair (2005, p. 54), os limites superior e inferior da caixa marcam os quartis superior e inferior da distribuição de dados. Logo, o comprimento da caixa é a distância entre o 25º percentil e o 75º percentil, de forma que a caixa contém 50% dos valores centrais dos dados. Se a mediana se encontra próxima a um dos extremos da caixa, isso indica assimetria naquela direção. Quanto maior a caixa, maior a dispersão das observações. As linhas que se estendem de cada caixa representam a distância à menor e à maior observação que estão a menos de um quartil da caixa.

Além disso, as variáveis foram padronizadas para ter média 0 (zero) e desvio - padrão 1 (um). Um outlier apresentaria score maior ou igual a 3,0. Nenhuma variável apresentou score que pudesse ser classificado como outlier.

4.9. Verificação do pressuposto da normalidade

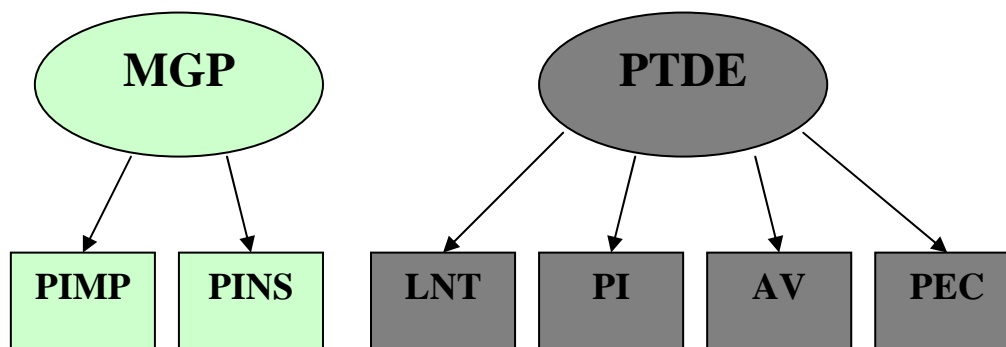
A próxima etapa da análise dos dados consistiu na verificação da normalidade univariada da amostra, utilizando-se para tanto, o teste de verificação de normalidade univariada (skewness). Os resultados desse teste comprovaram a normalidade univariada da amostra, conforme pode ser visualizado na tabela 3 do Apêndice B. Na referida tabela, foram marcados os scores que indicam a não-normalidade da referida variável.

A seguir, apresenta-se a descrição do modelo teórico da pesquisa e suas variáveis.

4.10. Modelo hipotético

O modelo hipotético proposto para a pesquisa é composto de duas variáveis latentes ou construtos de segunda ordem: maturidade em gestão de pessoas (MGP) e práticas de treinamento, desenvolvimento e educação (PTDE), além de 23 indicadores de terceira ordem.

A representação esquemática do modelo hipotético é apresentada na Figura 13:



Legenda:

MGP: Maturidade em Gestão de Pessoas

PIMP: Práticas de Implementação

PINS: Práticas de Institucionalização

PTDE: Práticas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa

LNT: Levantamento das necessidades de treinamento

PI: Planejamento e Implementação

AV: Avaliação

PEC: Práticas de educação corporativa

Figura 13 – Modelo hipotético da pesquisa

Fonte: Elaborado pelo autor

O modelo hipotético da pesquisa foi elaborado a partir da análise da literatura existente sobre treinamento, desenvolvimento e educação corporativa. O primeiro construto, práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa (PTDE), foi concebido tendo como base as etapas clássicas do sistema de treinamento, composto pelos seguintes subsistemas: levantamento de necessidades de treinamento, planejamento, implementação e avaliação, mais as políticas de educação corporativa.

As variáveis consideradas para a composição do indicador levantamento de necessidades de treinamento (LNT) abrangeram aspectos relacionados à participação ativa do funcionário na definição das competências exigidas para o sucesso do negócio da organização, o estímulo à escolha dos eventos de treinamento de que os funcionários necessitam, o respeito às motivações e metas individuais, o estabelecimento de critérios transparentes para a priorização das necessidades, a divulgação de informações sobre os conteúdos dos programas, as aspirações pessoais, a formação de comunidades de aprendizagem e a projeção de necessidades futuras de treinamento entre outros.

As variáveis relativas aos indicadores planejamento e implementação (PI) e a avaliação (AV) contemplaram aspectos relacionados a: mídias disponibilizadas, situações de aprendizagem, aprendizagem colaborativa, capacidade dos instrutores, participação das chefias no planejamento dos programas, melhoria do desempenho no trabalho e respeito aos valores da organização entre outros. Quanto às variáveis relacionadas ao indicador às políticas de educação corporativa (PEC), foram considerados aspectos que dizem respeito à disponibilização dos cursos para o público externo, a integração de programas educacionais a projetos sociais, a preocupação com a escolarização dos funcionários, o desenvolvimento de programas de educação continuada, a disseminação e compartilhamento de conhecimentos na empresa, entre outros. A fundamentação teórica dessa parte do modelo hipotético foi baseada nos trabalhos de Éboli (2001 e 2002).

Para a seleção das variáveis para compor o construto maturidade em gestão de pessoas (MGP) foi considerado o modelo teórico People capability maturity model (P-CMM), desenvolvido por Curtis et. al. (2001; 2002). Este modelo define dois conjuntos de práticas: práticas de implementação (PIMP) e práticas de institucionalização (PINS), que agrupam um total de 23 variáveis, ou indicadores, relacionadas aos processos de gestão de pessoas nas organizações, como se pode observar no Quadro 4:

Construto		Indicadores	Sigla
Práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa (PTDE)		Levantamento de necessidades de treinamento	LNT
		Planejamento e implementação	PI
		Avaliação de treinamento	AV
		Políticas de educação corporativa	PEC
Maturidade em gestão de pessoas (MGP)	Práticas de implementação (PIMP)	Provimento de pessoal	PP
		Comunicação e coordenação	CC
		Ambiente de trabalho	AT
		Gestão do desempenho	GD
		Treinamento e desenvolvimento	TD
		Remuneração	RM
		Análise de competências	AC
		Planejamento dos recursos humanos	PRH
		Desenvolvimento de competências	DC
		Desenvolvimento de carreiras	DCA
		Práticas baseadas em competência	PBC
		Desenvolvimento de grupos de trabalho	DGT
		Cultura participativa	CP
		Integração de competências	IC
		Grupos autônomos de trabalho	GAT
		Ativos baseados em competência	ABC
		Gestão quantitativa do desempenho	GQD
		Gestão da capacidade organizacional	GCO
		Orientação e aconselhamento	O.A
	Melhoria contínua da capacidade	MCC	
	Alinhamento do desempenho organizacional	ADO	
	Inovação contínua dos recursos humanos	ICRH	
	Práticas de institucionalização (PINS)	Garantia de continuidade dos processos	GCP

Quadro 4 - Componentes dos construtos do modelo hipotético

Fonte: Própria

A seção seguinte descreve os procedimentos adotados de análise de fatoração dos componentes principais. Também, apresenta os critérios adotados para a definição e composição das escalas utilizadas no trabalho.

4.11. Análise fatorial

Como afirmam Hair et al. (2005), a análise fatorial exploratória tem vários propósitos, dentre eles a aplicação como medida mais precisa da dimensionalidade das medições.

Nesse caso, os autores partem do pressuposto de que todas as variáveis constantes das medidas podem ser agrupadas em fatores que garantam a unidimensionalidade das variáveis latentes do modelo hipotético em estudo. Afirmam que a análise fatorial tem o objetivo específico de verificar se todos os indicadores constantes nas medições são realmente relevantes para o trabalho de pesquisa proposto. Eles destacam cinco maneiras para constatar a relevância dos indicadores:

- Verificação das correlações entre os indicadores. Os autores recomendam que haja um número significativo de correlações bivariadas com valores superiores a 0,30, o que indica a presença de indicadores relevantes, embora reconheçam que não existe uma regra objetiva que defina a expressividade destes indicadores;
- Constatação da relevância dos indicadores. Consiste em verificar a medida de adequação da amostra, obtida por intermédio do teste do KMO (Kaiser-Meyer- Olkin), cujos valores estão contidos no intervalo entre 0 e 1 (0,00 e 1,00). Quanto mais próximo de 1,00 for o valor obtido no teste, melhor a adequação da amostra. Visando facilitar a análise dos dados com base no teste KMO (Kaiser-Meyer- Olkin), Hair et al. (2006) elaboraram a Tabela 1 (ver abaixo);
- Exame dos valores da matriz anti-imagem que devem apresentar pequenos escores, exceto os valores da linha diagonal da matriz, na qual todas as variáveis devem ter valores acima de 0,5;
- Análise das comunalidades dos indicadores. Os escores H2 mostram em que grau esses indicadores estão associados à combinação linear gerada pelo fator extraído;

- Análise da carga fatorial dos indicadores. Nesse caso, embora Hair et al. (2006) que considerem como ponto de corte cargas iguais ou superiores a 0,30, optou-se por um maior rigor e considerou-se como ponto de corte cargas iguais ou superiores a 0,5, conforme recomendado por outros autores da área.

Intervalo	Adequação da Amostra
0,80 a 1,00	Admirável
0,70 a 0,80	Mediana
0,60 a 0,70	Medíocre
0,50 a 0,60	Ruim
0,00 a 0,50	Inaceitável

Tabela 1 - Faixas de aceitação da amostra
Fonte: Hair (2005).

Assim, considerando os aspectos abordados anteriormente, a validação das escalas dos construtos foi efetuada a partir da análise dos componentes principais, com rotação Varimax, cujo propósito foi compreender, inicialmente, o número de componentes da matriz, além de analisar sua multicolinearidade e fatorabilidade. Esta análise considerou também o tamanho da amostra, as intercorrelações entre as variáveis (acima de 0,30), a distribuição dos valores próprios (eigenvalues) no scree plot, o teste de esfericidade de Bartlett com $p < 0,001$ (AIC) e, finalmente, a análise do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Para essas análises, foram considerados os 108 casos obtidos após o tratamento estatístico inicial dos dados e os 115 itens do questionário.

4.12. Hipótese da pesquisa

A hipótese apresentada a seguir tem por objetivo central cumprir o principal propósito deste trabalho, que consiste em verificar a existência de possíveis relações entre o nível de maturidade organizacional em gestão de pessoas e o nível de maturidade das práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa adotadas pelas organizações pesquisadas. Como esta pesquisa se baseou no modelo de maturidade People capability maturity model (P-CMM) que é um modelo ainda pouco utilizado no Brasil, buscou-se abordá-lo em uma

perspectiva mais exploratória, sem ambicionar o alcance de uma compreensão conclusiva. Desta forma, foi formulada uma hipótese única, com base nos conceitos de Lakatos e Marconi (2010).

Hipótese da pesquisa: As organizações que apresentam elevado nível de maturidade em gestão de pessoas também apresentam elevado nível de maturidade nas práticas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa.

O capítulo seguinte aborda, detalhadamente, as análises estatísticas e os resultados obtidos com os dados tabulados da pesquisa.