

5 Conclusão

O tema retenção de pessoas tem sido um tema que as empresas estão analisando cada vez com mais cuidado devido à disputa do mercado por profissionais qualificados e que podem agregar conhecimento para a organização. Analisando os benefícios na prática que este estudo pode trazer, pode se pensar no estímulo e conscientização do investimento em pessoas para aumentar as chances de retenção de empregados, preservando conhecimento, aumentando o valor do investimento em formação de mão-de-obra para seu negócio, com possível impacto positivo em sua produtividade e, consequentemente, no resultado da companhia.

O objetivo central desse trabalho foi analisar a relação entre as melhores empresas para trabalhar e a longevidade organizacional, isto é, se as empresas mais longevas são as melhores empresas para trabalhar e que mais apresentam características de atração e retenção de seus profissionais. Objetivou-se também analisar, de maneira exploratória, informações das empresas como idade, segmento, faturamento e número de trabalhadores, bem como entender as possíveis relações entre essas informações e as características de atração e retenção, percepções dos funcionários (05 dimensões), das práticas culturais GPTW (9 práticas) e dos temas de Retenção de Pessoas (14 temas) com a nota final da GPTW, que é definida pela média das 58 questões.

Primeiramente, observou-se nesta amostra a longevidade não é fator determinante para a empresa ser escolhida como melhor empresa para trabalhar, uma vez que analisando a distribuição da idade das 70 grandes e multinacionais premiadas, observaram-se dois intervalos que concentram boa parte da base: até os 34 anos (43% da base) e acima de 50 anos (36% da base).

A relação entre longevidade e práticas comportamentais de atração e retenção de pessoas não foi confirmada neste estudo. Uma vez que:

- Pudemos identificar que fatores de desenvolvimento de pessoal também estão presentes como fator de retenção nas empresas não longevas (47%)
- Várias teorias foram confirmadas para a base completa (EMJ, EMV, EMMV e não premiadas, ver Quadro 8 em 4.3.2)

Podemos concluir que não são apenas as empresas longevas com práticas de atração e retenção de pessoas como fatores organizacionais.

A teoria de Spector (2012) sobre não ser o dinheiro recebido que determina a longevidade de emprego, isto é, retenção de profissional, foi comprovada tanto para as Melhores Empresas GPTW quanto para a base completa com todas as empresas, premiadas e não premiadas.

Para o alcance dos objetivos da pesquisa, hipóteses foram definidas e testadas:

HIPÓTESE	RESULTADO DA ANÁLISE
Hipótese 1: As empresas premiadas GPTW 2013 são longevas	Hipótese não confirmada. Fatores de retenção de talentos e longevidade também são identificados em empresas jovens, com até 34 anos.
H1a: Quanto mais velha, mais apresentam fatores organizacionais de retenção de talentos e maior é a nota na classificação GPTW	Hipótese confirmada. A maioria das empresas grandes e multinacionais premiadas (57%) são longevas (a partir de 35 anos)
H1b: Quanto mais jovem, menos apresentam fatores organizacionais de retenção de talentos e menor é a nota na classificação GPTW	Hipótese não confirmada. Cerca de 43% da base das empresas grandes e multinacionais premiadas são jovens (até 34 anos)
Hipótese 2: Ao incluirmos as empresas não premiadas na base para análise, não mais teremos correlação dos temas de retenção de talentos com a nota geral	Hipótese não confirmada. Várias correlações foram identificadas e teorias confirmadas na análise da base completa (Quadro 8 em 4.3.2)
Hipótese 3: Remuneração e ganhos financeiros não são os principais fatores de retenção de talentos (Spector, 2012)	Hipótese confirmada. Todas as perguntas da pesquisa influenciam na média final, exceto a pergunta 29 de compartilhar ("Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da empresa é justa"). Isto reforça a teoria de Spector (2012) sobre não ser o dinheiro recebido que determina a longevidade de emprego, isto é, retenção de profissional.
Hipótese 4: O número de funcionários respondentes na pesquisa influenciará a nota final da empresa	Hipótese não confirmada. Após ajuste do modelo de Regressão Linear do número de respondentes (variável preditora) versus a média geral do GPTW (variável dependente), obtivemos p-valor de 0,09. O R2 da regressão foi de 0,008, indicando um ajuste de baixa qualidade. Desta forma, há indicativo de que o número de respondentes influencia muito pouco na nota da empresa
Hipótese 5: O faturamento da empresa e quantidade de trabalhadores influencia nas respostas específicas de retenção de talentos, ou seja, nas cinco características de atração e retenção de profissionais	Hipótese confirmada. Observou-se uma correlação estatisticamente significativa do faturamento com a qualidade de vida (p-valor=0,01), estabilidade (p-valor=0,01) e remuneração e benefícios (p-valor=0,00). A qualidade de vida e a estabilidade apresentaram correlações negativas, ou seja, quanto maior o faturamento da empresa menos os funcionários apontam essas características como características de retenção e atração. Já a remuneração apresentou uma correlação positiva, indicando que quanto maior o faturamento da empresa mais os funcionários apontam isso como uma característica de retenção e atração.
Hipótese 6: Considerando que na revisão literária, os autores são unânimes em afirmar que oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional é o grande diferencial na retenção de talentos, teremos a pergunta 15 ("A empresa me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional") da pesquisa GPTW como que mais influencia na percepção do funcionário quanto seu processo de desenvolvimento e na nota final da empresa.	Hipótese não confirmada. Na prática desenvolver, todas as questões que compõem a prática apresentaram relação estatisticamente significativa com a média final do GPTW (variável dependente), todas com p-valor menor que 0,0001. A variável com maior peso foi a questão 33 (parâmetro estimado igual a 0,31), seguida da questão 16 (parâmetro estimado igual a 0,24), questão 32 (parâmetro estimado igual a 0,16) e questão 15 (parâmetro estimado igual a 0,09). O R2 do modelo foi de 0,86, indicando um ajuste adequado. (Anexo VI).

Quadro 9: Conclusão, resultado análise das hipóteses de questão da pesquisa

Fonte: Elaborada pela autora

Importante ressaltar que a maioria dos pontos identificados como relevantes na percepção dos funcionários e de forte influência na retenção dos mesmos nas organizações, não requerem investimento financeiro e sim, ação de seus dirigentes e líderes de pessoas, tais como, reconhecer e elogiar as conquistas, promover ações de integração entre os funcionários e outras atitudes de vinculação.

5.1. Limitações e sugestões para pesquisas futuras

É importante salientar as limitações que este estudo apresenta uma vez que não se pode generalizar os resultados aplicando os mesmos à outras empresas, ainda que do mesmo setor. Isso porque os resultados foram coletados em uma base de dados não probabilística, com organizações específicas, e suas particularidades impossibilitam a extrapolação do resultado para um âmbito mais abrangente, empresas brasileiras, por exemplo.

Sendo assim, seria válido aplicar os mesmos testes estatísticos em bases GPTW de anos anteriores, ou até mesmo, incluir análises para resultados em outros países.

Outro ponto relevante é que todas as informações foram avaliadas a partir da base de dados com as notas, pode ser de grande valia análise complementar e qualitativa nas perguntas abertas e subjetivas dos respondentes.

Na análise das variáveis, pudemos identificar que em vários momentos a liderança é fator relevante na análise do respondente. Para uma pesquisa futura, seria interessante estimular a investigação da liderança versus fatores de retenção de pessoas e novamente testar para averiguar se há alguma relação. Talvez outras características ou ações de líderes sejam mais relevantes para a retenção de profissionais e longevidade de emprego, ou ainda, que esses temas aconteçam em paralelo sem um influenciar o outro. Estudos futuros podem e devem investigar com maior profundidade essa questão