

3

Metodologia

Este capítulo está dividido em seis seções que descrevem a metodologia empregada neste estudo. A primeira seção refere-se à classificação da pesquisa quanto ao seu tipo, em seguida são apresentados os questionários utilizados, o método adotado para coleta de dados e as técnicas adotadas para tratamento e análise dos mesmos. Por fim, são discutidas as limitações que o método escolhido impõe ao estudo.

3.1.

Tipo de pesquisa

O presente estudo foi realizado com a abordagem quantitativa. Esta abordagem permite descrever o comportamento das variáveis através de medidas de tendência central (média) e de dispersão (coeficiente de variação) e correlacionar os construtos âncoras de carreira, características sobressalentes do trabalho atual e grau de satisfação no trabalho.

Com relação aos meios de sua execução, a pesquisa foi realizada usando a metodologia denominada *survey*, caracterizada por extrair uma amostra de indivíduos de uma determinada população, estudá-la e produzir inferências a seu respeito.

3.2.

Universo e amostra da pesquisa

Foi escolhida uma amostra não probabilística por conveniência e acessibilidade de 96 alunos e ex-alunos de pós-graduação da Escola de Administração (IAG) da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ).

3.3. Coleta dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário composto de quatro instrumentos (Ver Anexo):

- (1) Questões referentes ao perfil do entrevistado
- (2) Questões sobre as características do trabalho atual
- (3) Escala de Âncoras de Carreira de Edgar Schein e John Van Maanen (2013),
- (4) Escala de Satisfação do Trabalho da Prof. Mirlene Siqueira (2008)

Foi utilizado o software Qualtrics para elaboração e tabulação do questionário (*survey*), o banco de dados de e-mails de alunos e ex-alunos do IAG para distribuição do mesmo (via link), e o software SPSS para análise das respostas.

3.3.1. Questões referentes ao perfil do entrevistado

Os dados pessoais solicitados do entrevistado foram: Idade, sexo, anos de experiência desde o primeiro emprego, tipo de emprego (autônomo ou empregado) e, para os empregados, tipo de empresa (pública / economia mista ou privada).

3.3.2. Questões sobre as características do trabalho atual

As características do trabalho atual foram capturadas mediante oito perguntas, cada uma delas equivalente à uma das oito âncoras de carreira, onde o indivíduo devia indicar a característica mais sobressalente do trabalho atual (DANZIGER, VALENCY, 2006) , a seguir:

*“Escolha uma das oito alternativas abaixo, aquela que MELHOR qualifica o que você mais gosta do seu trabalho atual:
Meu trabalho favorece:*

*(TEC) A possibilidade de aplicar meus conhecimentos e me especializar na minha área de interesse, isto é, favorece o meu aprendizado individual.
(GER) Oportunidades de crescimento vertical e promoções na organização.*

(AUT) Autonomia e liberdade para definir meus horários e organizar o meu trabalho.

(SEG) Um plano de carreira previsível, estabilidade e segurança.

(CRI) A possibilidade de desenvolver, criar e testar novas idéias, “fazer acontecer” e assumir riscos.

(SER) A possibilidade de contribuir para um mundo melhor.

(DES) Oportunidades de trabalhar com problemas complexos, objetivos difíceis e desafios.

(EST) A possibilidade de preservar a minha qualidade de vida, o equilíbrio entre o pessoal e o profissional. “

3.3.3.

Escala de Âncoras de Carreira: Schein e Van Maanen (2013)

A escala de âncoras de carreira de Edgar Schein e Van Maanen (2013) consiste em uma escala de classificação que transforma as perguntas em afirmativas, cujas respostas são graduadas segundo o nível de concordância (nunca, às vezes, frequentemente e sempre). Ao todo são 40 afirmativas. Uma vez tabuladas as respostas, aquela âncora que recebe maior pontuação será utilizada como âncora primária do indivíduo em questão.

3.3.4.

Escala Satisfação no Trabalho: Siqueira (2008)

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) foi elaborada pela Prof. Mirlene Siqueira (2008) como parte de seus estudos sobre satisfação no trabalho e validada no Brasil. A EST esta baseada em uma visão multidimensional de satisfação no trabalho e seus itens cobrem as cinco dimensões teóricas do conceito de satisfação no trabalho. O questionário escolhido possui 25 questões que mapeiam 5 dimensões específicas :

- Satisfação com os colegas
- Satisfação com o salário
- Satisfação com a chefia
- Satisfação com a natureza do trabalho
- Satisfação com as promoções

Os indivíduos que declararam no tipo de emprego ser autônomos (“*self employed*”) foram expostos unicamente á dimensão “satisfação com a natureza do trabalho” .

3.4.

Modelo conceitual da pesquisa e segmentação da amostra

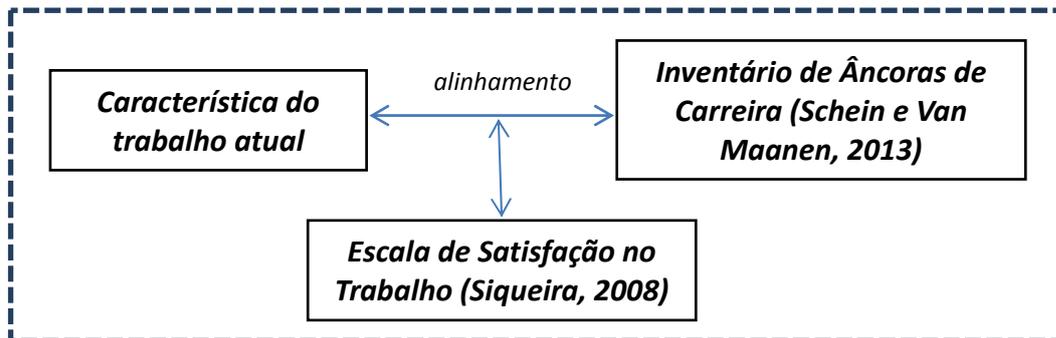


Figura 3: Esquema conceitual da Metodologia
Fonte: Elaboração própria

A âncora de carreira foi identificada seguindo a ferramenta de Schein e Van Maanen (2013).

O nível de satisfação do trabalho foi calculado a partir da escala EST de Siqueira (2008) sendo possível obter um valor numérico (de 0 a 7), e desta forma calcular a média do conjunto e o desvio padrão, assim como também criar subgrupos denominados Satisfeitos (valores acima de 5.0), Indiferentes (valores entre 4.0 e 4.9) e Insatisfeitos (valores menores a 4.0), seguindo a metodologia de Siqueira (2008).

O alinhamento entre o emprego atual e a âncora de carreira do entrevistado foi definido como uma nova variável dicotômica onde Alinhamento= “1” nos casos em que a âncora coincide com a característica sobressalente do emprego atual, e Alinhamento= “0” nos casos em que não coincidem esses valores, ou seja, o emprego atual não possui as características da âncora de carreira do indivíduo (DANZIGER, VALENCY, 2006).

Identificaram-se assim quatro subgrupos que foram objeto de análises (Figura 4):

- indivíduos alinhados e satisfeitos.
- indivíduos alinhados e “não satisfeitos” (seja indiferentes ou insatisfeitos).
- indivíduos não alinhados satisfeitos.
- indivíduos não alinhados e “não satisfeitos” (seja indiferentes ou insatisfeitos).

	<i>Satisfeito</i>	<i>Não Satisfeito</i>
<i>Alinhado</i>	A	B
<i>Não Alinhado</i>	C	D

Figura 4: Subgrupos para análise
Fonte: Elaboração própria

3.5. Questões e ferramentas de análise

3.5.1. Hipóteses da pesquisa

Com base na Literatura que versa sobre os conceitos Carreira, Âncora de carreira e Satisfação no Trabalho e sendo o objetivo principal desta pesquisa relacionar os construtos, foi proposto o seguinte modelo de pesquisa (Figura 5) :

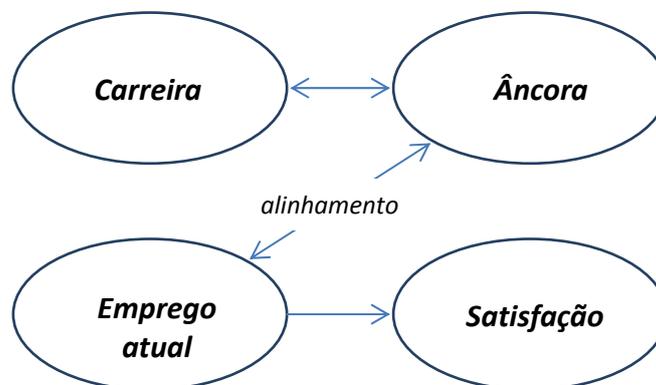


Figura 5: Representação gráfica das relações estudadas
Fonte: Elaboração própria

Tendo como base esta relação – Carreira - Âncora de carreira e Satisfação no Trabalho – foram testadas as seguintes hipóteses de pesquisa:

Hipótese Primária: *A satisfação no trabalho é maior em indivíduos cujo emprego atual está alinhado com sua âncora de carreira*

Hipóteses Secundárias

Hipótese 1: *Existe uma associação positiva entre anos de experiência e alinhamento do emprego atual e a âncora de carreira*

Hipótese 2: *O alinhamento é mais frequentemente observado em indivíduos autônomos (“self employed”) que em indivíduos empregados*

Hipótese 3: *Entre os indivíduos empregados, o alinhamento é mais frequentemente observado em aqueles que trabalham para empresas públicas ou de economia mista que em indivíduos que trabalham para empresas privadas.*

3.5.2.

Estatística Descritiva e Testes de Associação

Visando caracterizar o perfil dos participantes desta pesquisa, os dados tabulados foram tratados com métodos estatísticos descritivos, analisando as variáveis idade, gênero, anos de experiência laboral, tipo de emprego, tipo de empresa, âncora de carreira, características do emprego atual e grau de satisfação no trabalho.

Na segunda etapa foram feitos testes visando avaliar, estatisticamente, a associação das variáveis descritivas (sexo, idade, anos de experiência, tipo de emprego, tipo de empresa, alinhamento com a âncora de carreira) com a satisfação no trabalho.

Por último foram avaliadas estatisticamente a associação das variáveis descritivas com o alinhamento e com a satisfação.

As técnicas de análise estatística usadas foram: o teste de Mann-Withney, o teste de Kruskal-Wallis e o teste de qui-quadrado para Independência.

O teste de qui-quadrado para Independência foi utilizado para avaliar, estatisticamente, a associação das variáveis descritivas com a **classificação** da satisfação (satisfeito, indiferente, insatisfeito) e posteriormente com o alinhamento.

Os testes de Mann-Withney e Kruskal-Wallis foram utilizados para avaliar, estatisticamente, a associação das variáveis descritivas com a **pontuação** da satisfação (valores entre 0 e 7).

Todos os testes de hipóteses desenvolvidos consideraram uma significância de 5%, isto é, a hipótese nula foi rejeitada quando p-valor foi menor ou igual a 0,05.

3.6. Limitações do método

O presente estudo possui algumas limitações decorrentes dos procedimentos metodológicos, apresentadas a seguir.

3.6.1. Limitações relacionadas à escolha dos participantes da pesquisa

A delimitação dos participantes da pesquisa pode levar a um viés de *lôcus*. Pelo fato do universo pesquisado ser um conjunto de alunos de graduação e pós-graduação de uma Escola de Administração do Rio de Janeiro, podemos antecipar que esses indivíduos representam um segmento particular que está propenso a desenvolver suas competências gerenciais e conseqüentemente a aprimorar suas escolhas de empregos na direção de seus valores, motivações e habilidades.

Nesse contexto, as conclusões do estudo não poderão ser estendidas para o universo dos indivíduos atuando no mundo empresarial e/ou corporativo.

3.6.2. Limitações decorrentes do método empregado para a coleta de dados

A utilização de método quantitativo na presente pesquisa pode resultar em certas limitações, entre elas:

Possível negligência dos significados e da motivação dos sujeitos :A abordagem quantitativa é restritiva e representa um retrato reducionista da complexidade social. Assim, podem surgir questões que mereçam um estudo mais aprofundado. Portanto, sugere-se que pesquisas futuras empreguem em sua metodologia uma abordagem qualitativa, para que tais questões possam ser exploradas.

Profundidade das respostas: A pesquisa quantitativa apresenta limitações quanto à profundidade das respostas fornecidas pelos pesquisados, uma vez que a pesquisa realizada através de questionário fechado não possibilita um entendimento das razões que levaram aquele determinado indivíduo a responder de uma determinada forma.