

## 5 Conclusões e recomendações

O presente estudo teve como objetivo principal investigar a relação entre a satisfação no trabalho e o alinhamento dos indivíduos com suas âncoras de carreira.

Para tanto, foi aplicado um questionário para alunos e ex-alunos de graduação e pós-graduação da escola de administração (IAG) da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ).

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário composto de três instrumentos:

- Escala de Âncoras de Carreira de Edgar Schein e John Van Maanen (2013),
- Escala de Satisfação do Trabalho da Prof. Mirlene Siqueira (2008)
- Questões referentes ao perfil do entrevistado e às características sobressalentes do seu trabalho atual.

Foi utilizado o software Qualtrics para elaboração e tabulação do questionário (*survey*) e o software SPSS para análise das respostas.

Tendo como base a 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*

A relação entre carreiras e âncoras foi observada nos resultados deste estudo:

- Os indivíduos autônomos apresentaram as âncoras EST (33%), CRI (22%) e AUT (19%).
- Os indivíduos empregados apresentaram as âncoras EST (20%), TEC (15%) e SEG (14%).
- Os indivíduos empregados em empresas públicas ou de economia mista apresentaram as âncoras SEG (26%), TEC (21%) e EST (21%)

A relação entre alinhamento do emprego atual com a âncora de carreira não se provou indicador de satisfação no trabalho. A hipótese principal proposta nesta pesquisa foi portanto rejeitada: os resultados indicam que nem todos os indivíduos alinhados mostraram-se satisfeitos com seus trabalhos e ao mesmo tempo, a falta de alinhamento não provou impactar negativamente a satisfação no trabalho.

Enquanto as hipóteses secundárias (HS), as análises realizadas indicaram que:

- Para um índice de confiança de 5%, não foi possível comprovar a HS N° 1. Para testar a associação entre o alinhamento entre emprego atual e âncora de carreira com anos de experiência deveria replicar se a pesquisa com uma amostra maior.
- Para um índice de confiança de 5%, foi possível comprovar que os indivíduos autônomos (*self-employed*) estão mais alinhados com seus trabalhos/ ocupações que os indivíduos empregados (HS N° 2 comprovada)
- Não foi possível comprovar que os indivíduos empregados em empresas públicas ou de economia mista estejam mais alinhados

que os empregados em empresas privadas (HS N° 3 foi portanto rejeitada)

Os testes de associação das variáveis descritivas dos indivíduos pesquisados com o nível de satisfação no trabalho e com o alinhamento do emprego atual com as âncoras de carreira apresentaram algumas outras relações estatisticamente significativas que merecem consideração, a saber

- Homens tendem a estar mais satisfeitos que as mulheres com seus empregos
- Além de mais alinhados (HS N° 2), os indivíduos autônomos tendem a estar mais satisfeitos que os empregados
- Indivíduos alinhados e não satisfeitos tendem a ser aqueles que possuem menos anos de experiência
- Indivíduos sem alinhamento e satisfeitos tendem a ser mais velhos

É importante ressaltar que os resultados aqui encontrados não podem ser generalizados para diferentes populações, já que as conclusões se limitam aos participantes desta pesquisa.

Cabe, entretanto, ressaltar que a partir do presente estudo, e tendo analisado as tendências de carreiras modernas com seus desafios de autogerenciamento, foi possível observar que o modelo de âncoras de carreiras desenvolvido pelo Schein inicialmente em 1973 e revalidado sistematicamente ao longo dos últimos 40 anos, mantém a sua atualidade e contemporaneidade: Foi possível com ele caracterizar o grupo de entrevistados como um todo e cada indivíduo com suas escolhas de carreira. Continua portanto sendo uma ferramenta útil tanto no gerenciamento de carreiras individuais como na gestão de Recursos Humanos nas organizações.

Já no caso da Escala de Satisfação no Trabalho “EST” (SIQUEIRA, 2008), o instrumento ajudou parcialmente na caracterização das fontes de satisfação ou insatisfação no trabalho. Para melhor entender a satisfação no trabalho seria necessário complementar a EST com dimensões que incorporem uma visão mais completa das necessidades dos indivíduos na conciliação de seus interesses pessoais e seus ambientes de trabalho (DE OLIVEIRA, CAVAZOTTE, PACIELLO, 2013)

A partir dos resultados observados surgem algumas questões que poderiam ser exploradas em pesquisas futuras, a saber:

- Replicar a mesma pesquisa em Escolas de Administração de outros estados (por ex. São Paulo, Minas, Rio Grande do Sul);
- Relacionar a pesquisa atual com estudos sobre significado do trabalho (*MOW- Meaning of work*) adaptado à cultura brasileira;
- Realizar entrevistas em profundidade para explorar as fontes potenciais de satisfação no trabalho que não estão caracterizadas na Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 2008) aplicada na presente pesquisa;
- Explorar os motivos por trás da ausência da âncora GER entre alunos de Administração;
- Explorar as âncoras mais frequentes por gênero nos tempos atuais, á luz dos resultados da presente pesquisa;
- Revalidar a associação anos de experiência com alinhamento com uma mostra maior e um índice de confiança de 5%