

PROPÓSITO NO TRABALHO: UM ESTUDO EM ALUNOS DE MESTRADO EM EMPREENDEDORISMO

Decio Krakauer - FEA Mestrado Profissional em Empreendedorismo

Gabriel Geraldês De Almeida - Universidade de São Paulo

Luis Felipe Bismarchi

Ana Cristina Limongi França - Universidade de São Paulo - FEA - EAD - MPE

Resumo

O presente estudo tem como objetivo conhecer e analisar o propósito no trabalho de alunos de mestrado em empreendedorismo. Propósito no trabalho tem se transformado em um tema relevante nos estudos sobre o trabalhador do século XXI, bem como pode ser associado à sua satisfação e qualidade de vida no trabalho. A temática do estudo tem impacto atual na geração dos millenials e sua relação com o trabalho, pois hoje procuram relevância no que fazem e das empresas em que atuam. Nesse mesmo aspecto, os novos trabalhadores procuram propósito em tudo o que fazem no trabalho, e também de suas empresas. Foi realizada uma pesquisa, baseada em questionário sugerido na literatura, medindo o propósito no trabalho de estudantes de mestrado em empreendedorismo da Faculdade de Economia e Administração da USP. O modelo da pesquisa foi realizada em formato survey de forma a atender os requisitos metodológicos. A aplicação dos resultados desse trabalho pode ser útil para nortear empresas a adotarem políticas e valores que possam melhorar o sentimento de propósito de seus trabalhadores. Palavras-chave: propósito no trabalho, significado no trabalho, propósito das organizações, empreendedorismo.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM EMPREENDEDORISMO

**PROPÓSITO NO TRABALHO: UM ESTUDO EM ALUNOS DE MESTRADO EM
EMPREENDEDORISMO**

SÃO PAULO

2018

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo conhecer e analisar o propósito no trabalho de alunos de mestrado em empreendedorismo. Propósito no trabalho tem se transformado em um tema relevante nos estudos sobre o trabalhador do século XXI, bem como pode ser associado à sua satisfação e qualidade de vida no trabalho. Foi realizada uma pesquisa, baseada em questionário sugerido na literatura, medindo o propósito no trabalho de estudantes de mestrado em empreendedorismo da Faculdade de Economia e Administração da USP. A aplicação dos resultados desse trabalho pode ser útil para nortear empresas a adotarem políticas e valores que possam melhorar o sentimento de propósito de seus trabalhadores.

Palavras-chave: propósito no trabalho, significado no trabalho, propósito das organizações, empreendedorismo.

1. INTRODUÇÃO

A relação de trabalho comum já foi baseada em diversas formas, às vezes incentivada, de até 70 horas semanais de trabalho, sem um balanço entre vida pessoal e profissional, porém novos arranjos de trabalho estão surgindo como, por exemplo, o trabalho em casa, *home-office*, e horários flexíveis visando facilitar e melhorar a relação entre vida pessoal e trabalho (BONEBRIGHT; CLAY; ANKENMANN, 2000; MAS; PALLAIS, 2017).

Essa mudança é um sinal que não apenas o comportamento do trabalho está passando por modificações, mas também que os valores individuais estão sendo mais valorizados. O valor para um indivíduo pode ser definido como uma crença de que um estado é preferível a outro, e que as pessoas preferem trabalhar em um lugar onde há um clima organizacional agradável, em detrimento de um lugar com clima desagradável, onde os valores pessoais são de extrema importância. Os empregados desempenham funções em suas atividades para atingir seus objetivos específicos, vinculados a esses valores (SOLOMON, 2008).

Um estudo da empresa BOX1824 demonstra essa mudança de valores no decorrer dos anos e a importância de cada geração como influenciadora das próximas, por exemplo os *baby boomers* e a Geração X influenciando a geração *millennials*, a qual constitui a maior geração global existente. Essa geração já nasceu com acesso à internet e conseqüentemente à informação de maneira dinâmica, o que levou a valores distintos das anteriores, onde predomina um pensamento coletivo e a diferença entre os indivíduos em um comportamento plural e híbrido. Isso também influencia as empresas, uma vez que esses jovens não buscam mais planos de carreira e têm uma visão crítica sobre hierarquias, sendo mais importante o sentido do trabalho sempre de forma a uni-lo ao prazer (WEALL, 2010).

Do mesmo modo que as gerações estão mudando seus valores, as empresas também estão em um processo de transformação, assim como seus profissionais que cada vez mais optam por novos arranjos de trabalho, porém essa mudança exige uma adaptação não apenas do colaborador, mas de todas as pessoas em seu entorno. Pela velocidade dessas novas mudanças fica cada vez mais raro o desenvolvimento de uma carreira tradicional em uma única empresa (VELOSO; SILVA; DUTRA, 2012).

O'Brian e Cave (2017) afirmam que as pessoas querem trabalhar, investir e ver negócios em que elas acreditam. Esses negócios devem ter clareza em seus propósitos e colocar esses propósitos até acima do lucro.

Partindo desse cenário, este artigo visa a uma melhor compreensão de como o propósito no trabalho pode impactar os trabalhadores de forma positiva ou negativa.

1.1 Relato da Experiência e Situação Problema

Uma das diretrizes de um mestrado profissional é a de que a problemática nasça de uma situação prática (KRAKAUER; MARQUES; ALMEIDA, 2015), que no caso do presente estudo, é a situação encontrada nos profissionais da atualidade, que se questionam sobre seu propósito no trabalho.

Dada a problemática apresentada, a questão a ser respondida por esse trabalho é: Quais são as principais características sobre o propósito no trabalho de alunos de mestrado em empreendedorismo?

Acredita-se que os resultados desta pesquisa possam servir para nortear gestores de RH e administradores de empresas com relação às ações e definições sobre o propósito de seus trabalhadores, e como endereçar essas questões de forma mais assertiva.

1.2 Objetivo da pesquisa

O objetivo geral do estudo é conhecer e analisar o propósito no trabalho de alunos de mestrado em empreendedorismo, utilizando a fundamentação teórica sobre propósito no trabalho e uma pesquisa de campo em formato *survey*, buscando ter maior profundidade sobre o tema.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender o escopo deste artigo foi realizada uma revisão teórica dos principais conceitos sobre propósito e significado do trabalho a fim de facilitar e embasar as análises e resultados obtidos na pesquisa.

Propósito das pessoas no trabalho

O propósito é inato a todos os seres humanos em todos os momentos de sua vida e pode ser definido como a essência de cada indivíduo, sendo o que o torna único, uma expressão de quem é o indivíduo e seus motivadores, assim como os valores que dão significado à existência (LEIDER, 2015).

Uma das possíveis definições de propósito no trabalho, como definido por Solomon (2008), na introdução deste artigo, está ligada à ideia de valores, que por sua vez, está relacionado à definição de crenças, as quais são preferíveis a uma condição oposta, outra possível definição inclui as metas pessoais que guiam a percepção, julgamentos e comportamento das pessoas (PARKS-LEDUC; FELDMAN; BARDI, 2014). A partir desses dois conceitos é possível entender que valores são as crenças de cada indivíduo que guiam a sua percepção seu julgamento e o comportamento durante a sua vida.

E por que o assunto propósito interessa tanto nesse momento? Por que a geração dos *millennials* são, hoje, empregados das organizações, além de formadores de opinião e influenciadores em suas famílias, em relação a investimentos, compras e atuação de mercado. Esta geração dá muito valor ao propósito. Além do fato de que a sociedade como um todo espera mais das empresas: resultados econômicos, responsabilidade social, aversão a escândalos, entre outros. O propósito pode guiar todos esses aspectos (O'BRIAN; CAVE. 2017).

Baumer de Azevedo (2017) define o termo “a era da gestão por propósito”, onde muitos profissionais atingem o seu máximo na organização e mesmo assim sentem um vazio por dentro. E se perguntam: “para que tudo isso?”. Hoje as empresas precisam de pessoas engajadas, fundamentais para as empresas crescerem, essas pessoas precisam querer ficar na empresa. E para isso exigem um propósito.

Cortela (2016) define a palavra “propósito”, do latim, como “aquilo que eu coloco adiante”, “o que eu estou buscando”. E uma vida com propósito é uma vida em que a pessoa pode entender as razões por que ela faz o que faz e pelas coisas pelo que ela não faz. No aspecto organizacional, os profissionais contemporâneos querem um sentido além do ganho salarial – ser reconhecido, ser valorizado, que seu esforço não seja inútil e nem mal-intencionado.

Ainda por Cortela (2016), a ideia de propósito veio de Karl Marx, com o conceito de recusa à alienação – aquele que não pertence a si mesmo. A alienação é um conceito introduzido por Hegel, que afirma que o profissional é apenas uma ferramenta para que as coisas aconteçam, mas não decide sobre o destino de suas ações. Os trabalhadores atuais querem ter clareza do que fazem, dando sentido a eles próprios. E, o tema reconhecimento é chave nessa busca por sentido. E todo profissional tem que trabalhar – pode-se fazer apenas como mera obtenção da sobrevivência ou como para marcar a nossa presença no mundo.

O trabalho pode ser observado de diversas perspectivas, por exemplo, pode ser uma tarefa dolorosa, enfadonha, entediante ou pode se contrapor como algo revigorante, que proporcione prazer ao colaborador, ou uma mistura de diversas sensações, e a partir das várias premissas são realizados os estudos sobre o trabalho, porém é preciso definir qual é o significado do trabalho (WRZESNIEWSKI, 2003). Cada vez mais as pesquisas sobre trabalho vêm atualizando seus conceitos, principalmente em relação ao significado do trabalho. As pesquisas saíram de uma perspectiva do que se fazia no trabalho, para uma perspectiva de como é feito o trabalho e um foco mais atual da pesquisa é o significado do trabalho na vida das pessoas e vice e versa, não focando apenas os frutos do trabalho ou o como é feito o trabalho (SULLIVAN, 2003; BALDRY et al., 2007; BRANNAN; PARSONS; PRIOLA, 2011).

Morse e Weiss (1955) realizaram uma pesquisa sobre essa temática, quando os entrevistados eram questionados em relação à por quê eles acham que trabalhariam. As pesquisadoras obtiveram diversas respostas como, porque gostam de trabalhar, para estarem com outras pessoas, se manterem ocupados, justificar a sua existência, proporcionar sentimentos de auto respeito, se manter saudável e bem. Assim como, respostas em relação à pergunta como se sentiriam caso não tivessem emprego foram: se sentiriam perdidos e iriam enlouquecer, se sentiriam sem utilidade, chateados, não saberiam o que realizar com o tempo, entrariam em inércia, iriam ficar longe de problemas entre outros.

Uma outra pesquisa realizada pela Universidade do Michigan, em 1971, na tentativa de apontar os fatores que levariam a satisfação dos colaboradores, foram identificados atributos como, tarefas interessantes, recursos, informações e autoridade suficientes para desempenhar o seu trabalho e remuneração (DAVIDOFF, 2001).

Propósito das organizações

As empresas, quando confrontadas com mudanças ou adversidades econômicas, tecnológicas, política, legal ou de mercado, realizam mudanças em sua estrutura, até mesmo em sua missão e seu propósito. Essa não é uma mudança fácil e geralmente essas empresas modificam apenas seu produto, serviço ou seu discurso, não alterando o cerne, ou core business, que é o seu propósito (BURKE, 2018).

Ao transpormos esse conceito para o mundo corporativo, ele é definido como o que a organização pode ser, porém é algo além do posicionamento da empresa, que é o propósito que irá capturar a essência da organização no seu melhor, tendendo a ser evocada com a força da marca e integridade, a confiabilidade e credibilidade, sendo impulsionado pelos valores, cultura e ética de todos os seus colaboradores, independentemente do nível hierárquico, tornando-se um acordo com toda a sociedade, passando a ser uma responsabilidade social da empresa (O'BRIEN; CAVE, 2017; THE BOSTON CONSULTING GROUP, 2017).

Em estudo do Boston Consulting Group (2017), a questão “propósito” tem influência nos resultados das empresas, que demonstra uma correlação entre empresas com propósito, o quanto este propósito é compartilhado entre seus funcionários e o retorno total ao acionista. O resultado dessa pesquisa mostra que empresas com maiores níveis de correlação possuem mais de duas vezes o retorno total ao acionista que empresas com baixa correlação.

Para O'Brian e Cave (2017), o tema propósito não é novo no mundo dos negócios. No século XIX, empresas na Inglaterra como Cadbury, Lever e outras, desenvolveram suas próprias formas de capitalismo benevolente. Nos anos mais recentes, temas como sustentabilidade, engajamento do trabalhador, responsabilidade corporativa e programas de filantropia foram adicionados ao conceito. Para os autores, propósito pode ser considerado para pessoas e

negócios como aquela “coisa a mais” – um senso de grandeza, carisma, força da natureza ou presença. No mundo dos negócios, pode ser considerado como uma forte integridade e visibilidade da marca, comportamentos robustos, reputação pública e confiança. É o propósito que empodera as pessoas no trabalho, seus produtos e serviços, sua habilidade de ser mais competitivo e capaz de atingir os seus objetivos. Modela a inovação, que a faz icônica, criando tendências em comportamento organizacional e modelos aspiracionais para novos empreendedores.

3. MÉTODO

Para se atingir o objetivo delineado no presente artigo, a pesquisa usou o método de *survey*, com a percepção do relato, em uma análise exploratória quantitativa descritiva, de forma a se obter mais conhecimento sobre o assunto. Definiu-se entrevistar os alunos das diversas turmas em andamento do mestrado profissional da FEA USP, de forma a se obter as informações sobre propósito no trabalho para esse grupo específico.

Um questionário com 12 (doze) questões foi criado e elaborado pelos autores a partir do entendimento da revisão teórica, de forma a conhecer e medir a questão de propósito e assuntos relacionados dos entrevistados. O questionário usou alguns dos conceitos apresentados por Morse e Weiss (1955), que serviu de base para a sua criação, porém houve a introdução de novas perguntas e conceitos, trazendo essa problemática e forma de análise para a situação brasileira, em especial para um grupo de alunos de mestrado.

A amostra de entrevistados foi selecionada por conveniência pelos pesquisadores, com um universo de cerca de 100 indivíduos participantes dos programas e cursos relacionados ao mestrado em empreendedorismo da FEA-USP, sendo que se obteve um número de 38 (trinta e oito) respondentes.

Utilizou-se a ferramenta Google Forms para a elaboração e envio do questionário, e o Microsoft Excel para tabulação dos dados para a apresentação das tabelas e percentuais, bem como da análise descritiva sobre o tema.

4. RESULTADOS

O questionário composto pelo total de 12 (doze) perguntas, sendo 4 (quatro) de identificação do perfil sociodemográfico e as 8 (oito) restantes sobre propósito no trabalho, foi respondida pelo total de 38 (trinta e oito) pessoas. Os resultados foram tabulados fazendo uma síntese cruzada das características pessoais com o as respostas subjetivas das perguntas sobre o significado do trabalho.

Um dos conceitos sobre propósito no trabalho diz que a relação do trabalho não é exclusiva de suporte econômico, sendo o significado a maior motivação, segundo Morse e Weiss (1955). A primeira questão da pesquisa é: *Se por acaso você herdasse dinheiro suficiente para viver confortavelmente sem trabalhar, você acha que trabalharia de qualquer maneira?*

Tabela 1. Respostas “Se por acaso você herdasse dinheiro suficiente para viver confortavelmente sem trabalhar, você acha que trabalharia de qualquer maneira?”

	Sim	Não	N = 38
<i>Se por acaso você herdasse dinheiro suficiente para viver confortavelmente sem trabalhar, você acha que trabalharia de qualquer maneira?</i>	31 (Equivalente a 81,6%)	07 (Equivalente a 18,4%)	

Na tabela 1, tem-se mais de 80% dos entrevistados respondendo que continuariam trabalhando mesmo que recebessem uma quantia para viver confortavelmente sem trabalhar.

As duas perguntas seguintes, caberiam a justificativa da resposta anterior, e tivemos os seguintes resultados na tabela 2. Os indivíduos que responderam à pergunta de forma negativa colocaram entre suas respostas a palavra prazer, viajar e obrigação.

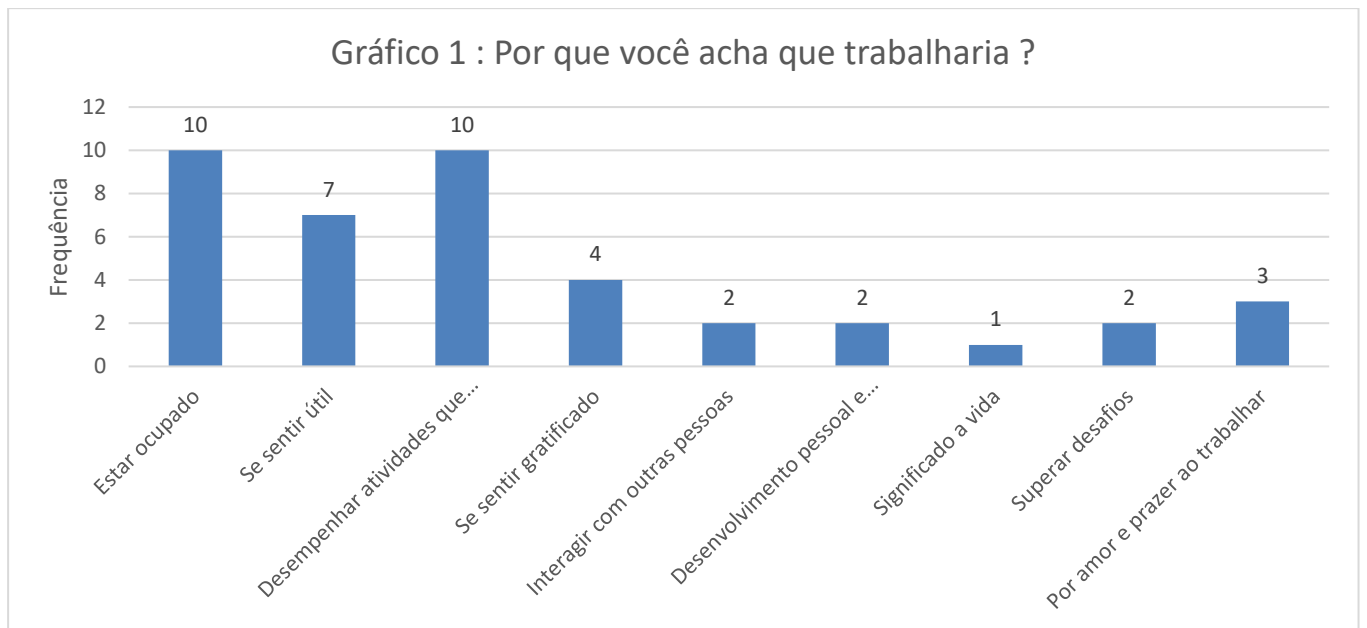


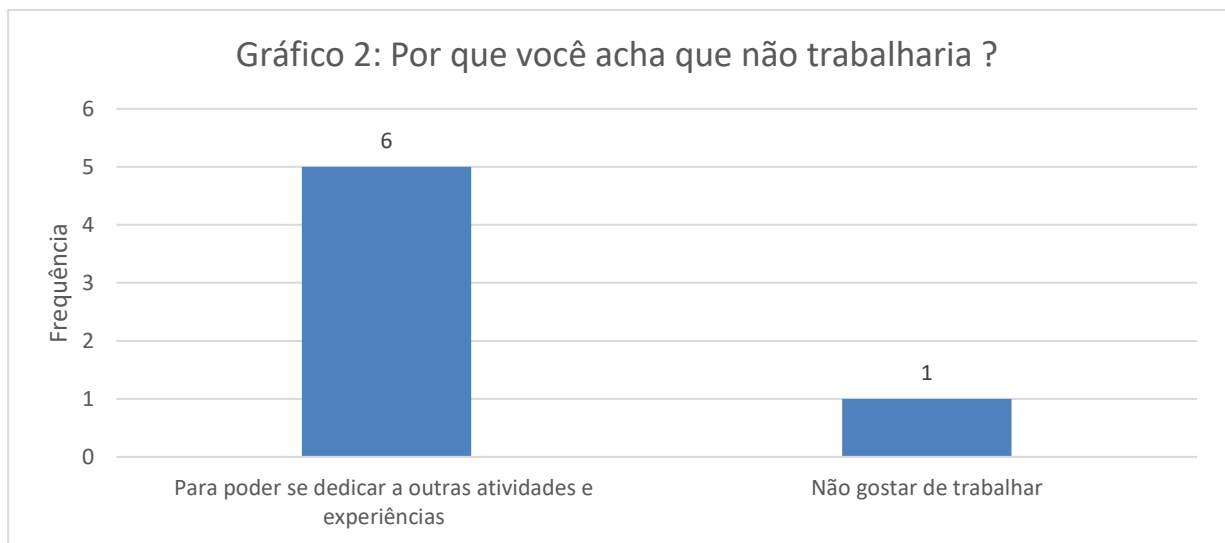
Tabela 2. Respostas “Porque você acha que não trabalharia”

		N = 7
<i>Porque você acha que não trabalharia?</i>	Por que o trabalho visa principalmente gerar renda.	14.2%
	Faria mais esporte e ações sociais.	
	Porque acho que poderia fazer coisas que me satisfizessem mais, faria cursos em áreas do meu interesse, trabalhos voluntários, viajaria muito para conhecer novos lugares, nada fixo, mudaria sempre, sempre buscando novas experiências	14.2%
	Porque não gosto de trabalhar, faço por obrigação.	14.2%
	Faria trabalho voluntário em horários flexíveis	14.2%
	Buscaria fazer algo alternativo que não tivesse obrigações	14.2%
	Porque gostaria de viajar o mundo. Meu trabalho seria viajar	14.2%
	Porque ocuparia meu tempo com atividades que tenham mais propósito e que sejam mais prazerosas.	14.2%

Tabela 3. Respostas “Porque você acha que trabalharia” Motivos positivos.

		N = 31
<i>Porque você acha que trabalharia?</i>	Para ser útil/ me sentir útil	13%
	Por prazer, por ocupação	9.6%
Motivos positivos	Contribuição e Realização pessoal	6.4%
	Porque amo/ gosto do que faço	6.4%
	O trabalho traz significado para vida é uma forma de deixar um legado para seus entes e a sociedade.	3.2%
	Por amor e propósito. O trabalho é uma ocupação e o dinheiro uma consequência.	3.2%
	Acredito que faz parte do amadurecimento pessoal.	3.2%
	Trabalharia em prol no meu propósito.	3.2%
	Entendo o trabalho como uma forma produtiva de contribuir com o desenvolvimento social	3.2%
	Para dar continuidade a troca de ideias, conhecimentos e desenvolvimento pessoal.	3.2%
	Realização, sentir-se útil, ajudar pessoas, me desenvolver	3.2%
	Prosseguimento dos projetos	3.2%
	Faria algo com propósito, sem compromisso com retorno, somente satisfação	3.2%
	Porque eu gosto do meu trabalho, gosto do que faço e acredito que posso impactar as pessoas ao meu redor fazendo o que eu faço.	3.2%
	Me sinto recompensado executando alguma atividade	3.2%
	Entendo o trabalho como uma forma produtiva de contribuir com o desenvolvimento social	3.2%
	Porque trabalhar também é uma forma de fazer o que você gosta e compartilhar isso.	3.2%
	Desafios	3.2%
	Prosseguimento de projetos	3.2%
	Trabalho é essencial para manter-me físico, mental, espiritual e emocionalmente vivo.	3.2%
	Para contribuir com a sociedade. Além disso, os resultados do meu trabalho me fazem sentir realizado.	3.2%
	Para exercitar o relacionamento com as pessoas	3.2%
O trabalho movimenta e valoriza o indivíduo.		
O trabalho sempre deixa um legado.	3.2%	

Em uma análise de perfis, dentre todas as pessoas que responderam que não continuariam trabalhando, na tabela 2, somente uma exercia atividade autônoma, como presidente de sua companhia, traçando um perfil empreendedor. Entretanto, este mesmo indivíduo se colocou à disposição de realizar atividades sociais e associou o trabalho a uma principal vertente de fornecimento de renda. Os outros 6 entrevistados que responderam não continuar trabalhando, tiveram entre seus cargos ocupados a gerência, e relacionaram repetidamente a palavra obrigação ao trabalho.



Outra forma de analisar as respostas, aplicadas a tabela 3, é a negatividade das justificativas, na qual 4 entrevistados responderam que continuariam trabalhando para se sentirem úteis, subentendendo que a ausência de trabalho traz aos mesmos a sensação de ser inútil. As respostas foram ranqueadas conforme seu significado, e a primeira tem uma parcela de negatividade inserida.

As razões mais citadas, mesmo que em contextos diferentes, trouxeram o mesmo significado. E por diversas vezes, palavras como prazer, contribuição, desenvolvimento e propósito fizeram parte de forma similar.

Tabela 4. A relação entre o desejo de continuar trabalhando e a idade

Idade	N	Porcentagem que continuaria trabalhando	Porcentagem que NÃO continuaria trabalhando
25 a 35 anos	14	70%	30%
36 a 45 anos	13	85%	15%

46 a 55 anos	8	86%	14%
56 a 65 anos	3	100%	0%

A relação entre a idade e o desejo de continuar trabalhando que compõe a tabela 4, indica que a menor faixa etária classificada é a que mais indivíduos não consideram continuar trabalhando. Porém, ainda que representada por este grupo, o resultado obtido, não tem significância quando extrapolado para a amostra.

Em uma correlação, a mesma quantidade de pessoas dentro da faixa etária de 25 a 35 anos que não continuariam trabalhando, tem o mesmo resultado dentro do grupo que realizam atividades autônomas, sendo eles uma parcela de 30% do grupo.

No detalhe desta faixa etária que caracterizou 12% no total da amostra de indivíduos que não continuariam trabalhando, analisamos as respostas da questão “Suponha que você não trabalhe, o que você mais sentiria falta do trabalho?” e obtivemos os seguintes resultados na tabela 5.

Tabela 5. Respostas faixa etária 25 a 35 anos “Suponha que você não trabalhe, o que você mais sentiria falta do trabalho?”

		N = 4
<i>Não continuariam trabalhando.</i>	Desafios	50%
	Amigos que fiz	25%
	Network	25%
		N = 10
<i>Continuam trabalhando.</i>	Das pessoas	40%
	Atualização tecnológica, troca de experiências, desafios e realizações	10%
	Trazer algo de valor para as pessoas, transformar a vida das pessoas de alguma forma.	10%
	E também estar próximo a tecnologias que só poderiam ser obtidos por investimento corporativos.	
	Das pessoas, dos relacionamentos, ver coisas novas sempre	10%
	Dos colegas de trabalho	10%
Convívio com as pessoas	10%	
Não responderam	10%	

A grande maioria dos entrevistados, trata a principal ausência sentida, as questões de convívio. Essas respostas foram identificadas pelas palavras: Pessoas, relacionamento, colegas e convívio propriamente dito.

Ampliado para uma visão macro, abaixo na tabela 6, os resultados da questão “Suponha que você não trabalhe, o que você mais sentiria falta do trabalho?”

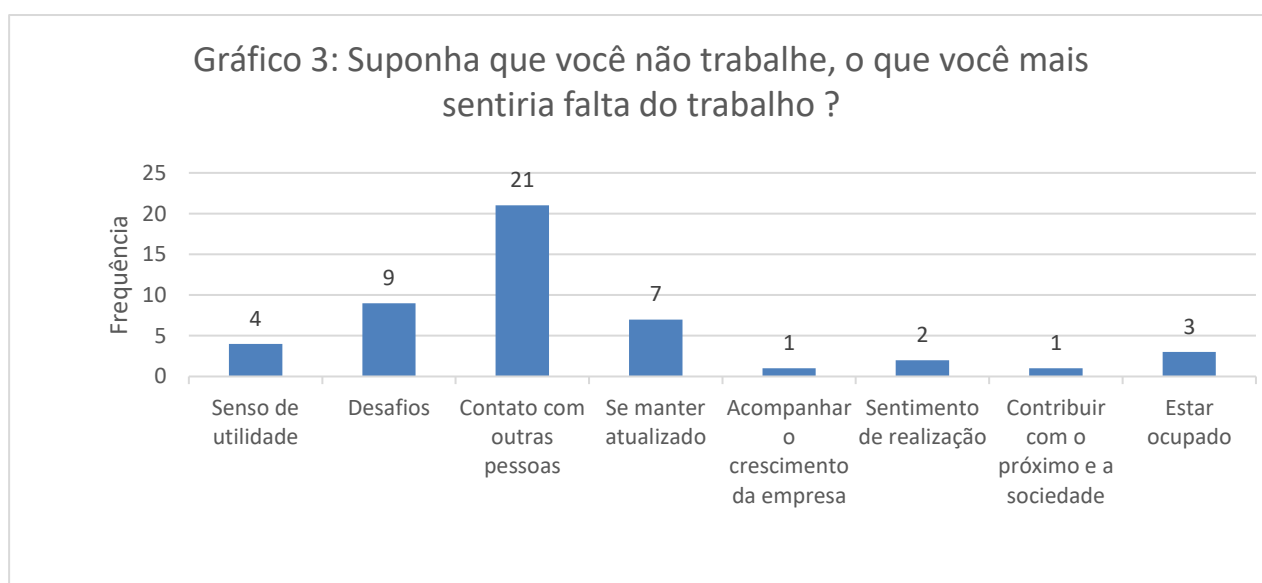
Tabela 6. Respostas “Suponha que você não trabalhe, o que você mais sentiria falta do trabalho?”

		N = 7
<i>Não continuariam trabalhando.</i>	Desafios	14,2%
	Amigos que fiz	14,2%
	Network	14,2%
	Dos colegas.	14,2%
	Convívio diário com as pessoas. É possível fazer muito bons amigos no trabalho.	14,2%
	Relacionamento com as pessoas	14,2%
	Não responderam	N = 31 14,2%

Continuariam trabalhando.

	Das pessoas/amigos	13%
	Ocupação	6,4%
	Atualização tecnológica, troca de experiências, desafios e realizações	3,2%
	Trazer algo de valor para as pessoas, transformar a vida das pessoas de alguma forma.	3,2%
	E também estar próximo a tecnologias que só poderiam ser obtidos por investimento corporativos.	
	Das pessoas, dos relacionamentos, ver coisas novas sempre	3,2%
	Dos colegas de trabalho	3,2%
	Convívio com as pessoas	3,2%
	Relação com pessoas.	3,2%
	Dos amigos que fiz	3,2%
	De realizar e construir algo	3,2%
	Rotina	3,2%
<i>Continuariam trabalhando.</i>	Senso de fazer algo útil	3,2%
	Dos desafios do dia a dia e do ambiente	3,2%
	Da convivência com pessoas e manter-me atualizado.	3,2%
	De acompanhar a evolução dos negócios empiricamente.	3,2%
	Sentiria falta do estímulo diário dos desafios que a atividade profissional nos proporciona.	3,2%
	O relacionamento com as pessoas e a sensação de realização	3,2%
	Desafios diários no contato humano	3,2%
	De minha equipe e de pessoas conquistadas	3,2%

Seguindo o perfil do grupo da tabela 5, quando ampliado a todos os entrevistados, o relacionamento e convívio continuam sendo o principal fator sentido em uma possível ausência. E mais uma vez temos predominância nas palavras citadas acima, com inclusão de sinônimos como: amigos, equipe e contato humano.



Observou-se também, as respostas que se relacionam de forma direta com o propósito no trabalho, que são descritas com as palavras: Desafios, realização, evolução e experiência. Os perfis corporativos foram identificados nas respostas: Identidade organizacional e estímulo diário, em conjunto com a realização de atividades autônomas e a identificação pelos próprios do propósito no trabalho de cada um.

Quando os entrevistados foram questionados sobre o autoconhecimento do propósito na empresa em que atua, observamos os resultados abaixo.

Tabela 7. Respostas “Você conhece o propósito da sua empresa?”

Sim	Não	N = 38
-----	-----	--------

*Você conhece o
propósito da sua empresa?*

33

5

(Equivalente a 86,8%)

(Equivalente a 13,1%)

Explorando os indivíduos que não enxergam propósito na empresa, todos eles continuariam trabalhando, e um deles realiza atividade autônoma.

5. CONCLUSÃO

A questão do propósito do trabalhador é um tema de grande relevância nos tempos atuais, seja sob o ponto de vista do trabalhador, seja das organizações em conseguir atrair e reter bons talentos ao oferecer uma visão do propósito das suas organizações.

No referencial teórico foram apresentados os vários temas relacionados a propósito, e a pesquisa de campo procurou trazer uma fatia de informações sobre o tema aplicado especificamente em alunos do mestrado em empreendedorismo da FEA-USP.

Depois de analisar todos os resultados das entrevistas, notamos que algumas variáveis, principalmente as demográficas tiveram pouca ou nenhuma influência sob os resultados. As respostas dos questionários, quando cruzadas com gênero, por exemplo, eram extremamente ponderadas, não dando oportunidades de separar as variáveis.

Quando observado a faixa etária e a relação do desejo de continuar trabalhando, somente uma classificação de faixa etária foi homogênea integralmente na resposta, a de 56 a 65 anos, tendo todas as respostas o desejo de continuar trabalhando. Na mesma variável, o grupo que teve o maior número de indivíduos que não continuariam trabalhando, é a menor faixa etária, de 25 a 35 anos com 30%, seguido do próximo grupo de 36 a 45 anos com 15% de entrevistados que não continuariam trabalhando.

Os entrevistados que responderam que não continuariam trabalhando nesses dois grupos, com um significado maior no resultado, não atuam como autônomos logo são inseridos em corporações que extraem diversos resultados, mas não significado e propósito no trabalho individual. Quando são perguntados sobre o que mais sentiria falta, supondo que não trabalhassem, mais uma vez independente de variáveis, os resultados são muito semelhantes, e o que mais foi identificado como principal fator a sentirem falta foram as pessoas do convívio do trabalho, os amigos, os colegas, a equipe.

O fator da necessidade de relacionamentos ultrapassa a realização de um trabalho com propósito, e faz com que os indivíduos acabem associando a falta de trabalho com frases do tipo: “*me sentir inútil*”, “*me sentir desocupado*” apareçam em segundo plano. A identificação do propósito na empresa de cada um, apesar de ter relacionamentos e convívio como protagonistas nas demais questões, é de fato identificada pela maior parte dos entrevistados. Entretanto, este fato é comumente relacionado à área de atuação da empresa, aos projetos sociais desenvolvidos pela empresa, e raramente pelo detentor de uma pequena parcela da atividade realizada.

O propósito no trabalho, no emprego, auto reconhecido associado a relacionamentos, amigos e convívio traz satisfação e significado individual, de forma que as pessoas se sintam realizadas com atividades em equipe, com alcance de objetivos em comum, mais do que a conquista sem pessoas com quem partilhar.

Vale ressaltar que esse trabalho foi realizado em uma pequena amostra de alunos de mestrado em empreendedorismo, e é apenas um recorte para esse universo, podendo não representar a totalidade das características e respostas do todo. A pesquisa pode servir de base para futuros trabalhos sobre o tema, de forma a se ter um maior aprofundamento sobre o a temática propósito no trabalho.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Maria Cândida Baumer. A era da gestão por propósito. Acesso em 05/06/2018. Disponível em <https://exame.abril.com.br/negocios/a-era-da-gestao-por-proposito/>.

BALDRY, Chris et al. The Meaning of Work in the New Economy. Londres: Palgrave Macmillan, 2007.

BONEBRIGHT, Cynthia A.; CLAY, Daniel L.; ANKENMANN, Robert D.. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. Journal Of Counseling Psychology, [s.l.], v. 47, n. 4, p.469-477, 2000. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>.

BRANNAN, Matthew J.; PARSONS, Elizabeth; PRIOLA, Vincenza. Branded Lives: The Production and Consumption of Meaning at Work. Cheltenham: Edward Elgar, 2011.

BURKE, W. Warner. Organization Change: Theory and Practice. 5. ed. California: Sage Publications, 2018.

CORTELLA, Mario Sergio. Por que fazemos o que fazemos. Editora Planeta. 2016.

DAVIDOFF, Linda L.. Introdução à psicologia. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2001.

LEIDER, Richard. The Power of Purpose: Find Meaning, Live Longer, Better. 3. ed. Oakland: Berrett-koeehler Publishers, 2015.

MAS, Alexandre; PALLAIS, Amanda. Valuing Alternative Work Arrangements. American Economic Review, [s.l.], v. 107, n. 12, p.3722-3759, dez. 2017. American Economic Association. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20161500>.

MORSE, Nancy C.; WEISS, Robert S.. The Function and Meaning of Work and the Job. American Sociological Review, [s. L.], v. 20, n. 2, p.191-198, abr. 1955.

O'BRIEN, John; CAVE, Andrew. *The Power of Purpose: Inspire teams, engage customers, transform business*. [s. L.]: Pearson Business, 2017.

PARKS-LEDUC, Laura; FELDMAN, Gilad; BARDI, Anat. Personality Traits and Personal Values. *Personality And Social Psychology Review*, [s.l.], v. 19, n. 1, p.3-29, 24 jun. 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1088868314538548>.

SOLOMON, Michael R.. *O comportamento do consumidor: comprando, possuindo e sendo*. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008. 680 p. Tradução de: Lene Belon Ribeiro.

SULLIVAN, Pat Mchenry. *Work with Meaning, Work with Joy: Bringing Your Spirit to Any Job*. Lanham: Sheed & Ward, 2003.

THE BOSTON CONSULTING GROUP. *Purpose with the Power to Transform Your Organization*. 2017. Disponível em:

<<http://www.g20ys.org/upload/auto/4b2aa52cd1c9dcf30b2d3d95ac1c1b9c571413ca.pdf>>.

Acesso em: 02 jun. 2018.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; SILVA, Rodrigo Cunha da; DUTRA, Joel Souza. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v. 13, n. 2, p.1-1, dez. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200007>. Acesso em: 02 jun. 2018.

WEALL *Want to Be Young*. Roteiro: Lena Maciel, Lucas Liedke, Rony Rodrigues.. 2010. (10 min.), son., color. Legendado. Disponível em: <<https://vimeo.com/16641689>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

WRZESNIEWSKI, Amy. *Finding Positive Meaning in Work*. São Francisco: Berrett-koebler Publishers, 2003.

ANEXO – Questionário Aplicado na Pesquisa de Campo

Segue abaixo o detalhamento do questionário aplicado:

1. Atualmente você exerce alguma atividade remunerada?
2. Você exerce alguma atividade autônoma?
3. Qual é o seu nível na empresa que você trabalha?
4. Se por acaso você herdasse dinheiro suficiente para viver confortavelmente sem trabalhar, você acha que trabalharia de qualquer maneira?
5. Por que você acha que trabalharia?
6. Por que você acha que não trabalharia?
7. Você conhece o propósito da sua empresa?
8. Suponha que você não trabalhe, o que você mais sentiria falta do trabalho?
9. Qual é a sua idade?
10. Qual é o seu gênero?
11. Qual o seu nível de escolaridade?
12. Qual é a renda mensal total em sua residência?