

6. Conclusão

Este estudo se propôs a entender os efeitos da administração dos contratos psicológicos organizacionais sobre os indivíduos e sobre a rotatividade voluntária. Para isso, realizou-se uma pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo, identificando se e como a ruptura do contratos psicológico exerce influência sobre os níveis de rotatividade voluntária em empresas de consultoria em atividade no Brasil.

Para responder à questão de pesquisa, estabeleceu-se primeiramente como objetivos principais a identificação da ocorrência da violação dos contratos psicológicos e sua possível associação com a rotatividade voluntária nas empresas em questão.

Atentando-se para a análise dos resultados da pesquisa qualitativa, foi possível observar que para todos os entrevistados, incluindo as empresas A e B, a violação dos contratos psicológicos explícitos e implícitos se mostrou presente. Ao se analisar os resultados tanto da pesquisa qualitativa como da quantitativa, verificou-se a associação entre a violação do contrato psicológico e a rotatividade voluntária. Relembrando os resultados da análise qualitativa, observou-se que dos sete entrevistados, seis apresentaram como principal reação à ruptura do contrato psicológico sua saída voluntária da organização. Os resultados da análise quantitativa reforçaram essa relação ao apresentar correlação, com níveis de confiança aceitos pela estatística, entre o não cumprimento dos termos de troca e o não atendimento das expectativas, e a declaração de que o motivo da saída se deve a estes fatos. Assim sendo, conclui-se que a violação do contrato psicológico exerce influência positiva sobre a rotatividade voluntária, ou seja, ao perceberem a ruptura, a grande maioria dos entrevistados da amostra, saíram voluntariamente das empresas onde trabalhavam.

Além da reação rotatividade voluntária, esta pesquisa tinha como objetivo intermediário identificar outras possíveis reações à violação dos contratos psicológicos. A pesquisa qualitativa permitiu tal identificação destas apenas em

dois dos sete entrevistados, os quais apresentaram reações como perda de comprometimento, procura de novas oportunidades de trabalho e depressão. Com relação à procura de novas oportunidades de trabalho, apenas dois entrevistados apresentaram tal reação em seu discurso, mas o fato dos outros não mencionarem a procura, não significa necessariamente não o tenham feito.

Com a identificação da reação perda de comprometimento, é possível fazer um paralelo com os estudos realizados nos EUA e apontados na seção 3.5.4.2, que indica que a ruptura leva indivíduos a perderem a lealdade e agirem de forma negligente. Comprometer-se significa assumir responsabilidade sobre algo. À medida que o indivíduo deixa de ser responsável por aquilo que assumiu, ele age de forma negligente, descuidada em relação ao compromisso e, por consequência, não apresenta lealdade à responsabilidade assumida para com a organização.

A reação depressão, não encontrada na literatura sobre contratos psicológicos, mostra-se interessante e deveria receber uma atenção especial para os próximos estudos sobre o tema. Quando o indivíduo entra na organização e os contratos psicológicos são criados, estabelece-se uma relação de confiança entre as partes envolvidas. Se durante o relacionamento houver o rompimento dos contratos, como ocorreu com todos os entrevistados, as consequências deste tipo de reação podem ser danosas para ambos. Sob a ótica do indivíduo, as consequências se referem muito mais à saúde física e psíquica, que ficam debilitadas durante o processo depressivo. Sob a ótica da empresa, um quadro como este, pode acarretar a ausência do funcionário por um longo período, o que possivelmente atrapalharia o andamento dos projetos, produzindo perda de produtividade e ou financeira.

Fez parte também dos objetivos intermediários entender como a administração dos contratos psicológicos apresentava-se nas organizações estudadas. Diante dos resultados da pesquisa, conclui-se que, pelo menos aparentemente, as empresas estudadas não atentam para esta questão. Este quadro é evidenciado pelo próprio resultado de associação entre a ruptura dos contratos psicológicos e os altos índices de rotatividade.

Um último objetivo intermediário proposto nesta pesquisa foi a identificação de reações e ou sentimentos pós-demissão voluntária, que se apresentaram no discurso de cinco entrevistados. Os sentimentos mais representativos foram a vingança, a mágoa e o alívio, e reforçam a idéia de que a administração dos contratos psicológicos esteve ausente, ou se presente, não foi conduzida a contento. As conseqüências de um quadro como este podem ser muito maléficas para as empresas que provocam estes tipos de sentimentos nos indivíduos, pois estes podem denegrir a imagem da empresa perante sua rede de contatos, como atrair outros profissionais que as consultorias queiram reter para seus novos trabalhos, ou ainda, futuramente, ao trabalharem em empresas que comprem projetos de consultorias, rejeitarem os serviços da empresa que um dia trabalhou.

Sendo assim, frente à discussão elaborada anteriormente, conclui-se que para as empresas que dependem de seu capital intelectual como fonte de vantagem competitiva, aliar o mecanismo de administração dos contratos psicológicos a outros já existentes e praticados, torna-se um meio interessante para que estas possam controlar melhor seus índices de rotatividade voluntária e, com isso, reter pessoas-chaves para a organização.