

## 5 Conclusão

### 5.1. Do cumprimento dos objetivos

Esta dissertação termina neste capítulo tendo cumprido o que fora proposto na declaração de seus objetivos no capítulo de Introdução.

Através de técnicas estatísticas, os dados obtidos através do questionário PFAI (CONROY, 2002) foram tabulados no software SPSS, onde foram convertidos no índice do medo de errar, que foi relacionado com as variáveis demográficas – também apuradas durante a coleta de dados – da amostra selecionada. Para isso, os objetivos intermediários também foram cumpridos. A temática do medo foi contextualizada teoricamente no ambiente organizacional, assim como as variáveis escolhidas para a análise da pesquisa. Em cima destas, foram estabelecidas as hipóteses em relação ao medo de errar e posteriormente, todas as hipóteses foram testadas estatisticamente.

Em concordância com a delimitação do estudo – também declarada na Introdução do trabalho – a ênfase foi toda dada ao sentimento do medo no contexto organizacional, mais especificamente do medo de errar (CONROY, 2002), sem se aprofundar em outros tipos de subjetividades do ambiente de trabalho, que de certa forma tangenciam esta pesquisa.

Em linhas gerais, pôde-se observar que na amostra selecionada, apesar das explicações sobre o conceito do medo de errar e sobre a forma correta de preenchimento do questionário PFAI antes da coleta dos dados, o fenômeno do “falso baixo”, descrito por Conroy (2001) ocorreu. Tal fato coloca em evidência as limitações relacionadas à expressão de sentimentos, principalmente de sentimentos negativos, tal como o medo. De acordo com Skinner (1974), sentimentos são sensações físicas resultantes colaterais de contingências, inerentes ao ser humano. Todavia, a expressão de tais sensações é oriunda de um processo de aprendizagem cuja raiz é social. Em resumo: existem diferenças entre o que se sente e o que ela expressa.

Apesar dos baixos índices de medo de errar aferidos, foi possível relacioná-los com as variáveis demográficas elegidas e pôde-se observar de que maneira o medo de errar (CONROY, 2002) se distribui dentro de cada variável demográfica na amostra selecionada.

Quanto à idade: as coortes geracionais definidos por Motta et al. (2002) serviram para agrupar indivíduos que nasceram num determinado período e que seguindo a linha de raciocínio estabelecida pelo mesmo autor, possuíam características comuns, oriundas justamente do conteúdo cognitivo acumulado e das experiências que compartilharam desde o nascimento. Tal abordagem originou a hipótese da diferença dos índices do medo de errar de acordo com a geração à qual o indivíduo pertencesse. No entanto, através da análise estatística utilizada, dentro da amostra selecionada constatou-se a igualdade na variação dos índices de medo de errar aferidos em todas as coortes.

Quanto ao gênero, a variância dos índices do medo de errar também foi igual entre homens e mulheres na amostra selecionada. Tal fato foi de encontro ao que fora especulado na hipótese, de que homens e mulheres apresentariam índices de medo de errar distintos, uma vez que ambos perceberiam o ambiente organizacional de maneira distinta (BARDAGE et al. 2005; ABU-SAAD e ISRALOWITZ, 1997).

Da mesma forma ocorreu na terceira variável, sobre o status profissional do indivíduo no momento da resposta ao questionário. Tanto aqueles que estavam empregados, quanto àqueles que não estavam apresentaram a mesma variação de índice de medo de errar. A hipótese formulada em vista da revisão bibliográfica realizada acerca desta variável, que exaltava as diferenças das condições de estar empregado ou não (LIMA e GOMES, 2010; GIATTI e BARRETO, 2010) não encontrou apoio na relação com o medo de errar, dentro da amostra selecionada.

A única análise estatística que rejeitou a igualdade de variância entre os índices de medo de errar foi a que os relacionou com o tipo de vínculo profissional vivido pelos indivíduos. Tal fato faz referência entre indivíduos que ou trabalham de maneira autônoma, ou são integrantes de organizações do setor privado e aqueles que são servidores públicos brasileiro. Todavia, os dados estatísticos descritivos rejeitaram a hipótese estabelecida nesta dissertação para esta variável, que se apoiava nas condições específicas do servidor público brasileiro, quanto a sua estabilidade profissional (PIRES e MACÊDO, 2006; PEREIRA, 1996). Apesar de gozarem de um cenário que aparentemente causaria menos temor quanto a possibilidade do erro, servidores

públicos apresentaram média de índices do medo de errar maior do que os profissionais autônomos ou do setor privado.

Já quanto ao nível hierárquico, mais uma vez a hipótese nula – sobre a igualdade na variância dos índices de medo de errar – não pode ser rejeitada, indicando que independentemente da posição hierárquica do indivíduo na organização, a média do índice do medo de errar aferido na amostra selecionada foi estatisticamente o mesmo. Tal análise vai de encontro com a revisão bibliográfica pesquisada sobre esta variável (CRAWFORD e MILLS, 2011; BLACKER, 1992).

Em suma, na amostra selecionada, pode-se concluir que dentro da maioria – 4 de 5 – das variáveis demográficas analisadas nessa pesquisa, as variações do medo de errar nos diferentes grupos relacionados foram estatisticamente iguais. Somente na variável “Tipo de vínculo”, a hipótese de igualdade foi rejeitada, indicando que servidores públicos teriam mais medo de errar no ambiente organizacional do que profissionais autônomos e do setor privado.

## **5.2. Limitações do estudo**

Uma limitação chave do estudo do medo de errar (CONROY, 2002) no ambiente organizacional faz referência justamente às origens, tanto do construto, quanto do instrumento de mensuração que o afere. Idealizados no ambiente esportivo universitário norte-americano, nesta dissertação, com base na autorização declarada do próprio autor, por meio eletrônico, ambos foram aplicados no contexto profissional brasileiro, sem a realização de ajustes ou testes estatísticos de adequação de ambos. Foi realizado somente o teste Alfa de Crombach, a fim de certificar a consistência da versão traduzida do questionário. Tal diferenciação do lugar da origem e do lugar de aplicação de ambos pode ter sido a responsável pela “baixa aderência” do conceito na amostra selecionada. Pode-se questionar se as dimensões que compõem o medo de errar no ambiente esportivo norte-americano são diferentes de dimensões que se relacionam ao medo de errar no ambiente organizacional brasileiro.

Outra limitação desta pesquisa faz referência à seleção da amostra. O fato de ter realizado a pesquisa com alunos de cursos de pós-graduação em Administração de Empresas pode ter enviesado a obtenção de dados, uma vez que ficou notório o pouco equilíbrio dentro da maioria das variáveis demográficas. Com exceção da variável do gênero, a maioria da amostra se concentrou numa geração, num tipo de status profissional - maioria empregada, num tipo de vínculo profissional – no setor privado ou autônomo – e num nível hierárquico – analista. A baixa quantidade de indivíduos nos outros grupamentos dentro de cada variável pode ter gerado algum tipo de viés nas relações estabelecidas dos itens demográficos com o índice do medo de errar.

### **5.3. Sugestões para trabalhos futuros**

As sugestões para trabalhos futuros que sigam a linha de pesquisa desta dissertação se baseiam justamente nas limitações às quais este trabalho se restringe.

Em primeiro lugar, é indicada uma pesquisa que adaptasse o conceito do medo de errar e do questionário PFAI (CONROY, 2002) para o ambiente organizacional brasileiro. O trabalho referido é de grande valia, uma vez que já é devidamente validado e trata de uma questão complexa, que é a mensuração de um sentimento. Todavia, a fim de utilizá-lo amplamente no contexto organizacional, há de se investigar quais seriam as dimensões do medo de errar neste nicho específico, a fim de evitar a baixa aderência às situações descritas no questionário, por parte dos profissionais respondentes.

A outra sugestão é a realização deste tipo de pesquisa com amostras maiores e mais equilibradas quanto às distribuições de indivíduos nas diferentes categorias das variáveis demográficas. A fim de evitar enviesamentos nas análises estatísticas, a procura por amostras mais diversificadas poderia fornecer um melhor indicador das relações entre os índices do medo de errar e as variáveis demográficas dentro do contexto organizacional.