

ESTILOS DE LIDERANÇA: PERCEPÇÕES SOBRE DIFERENÇAS ENTRE LÍDERES HOMENS E MULHERES NAS ÁREAS DE FINANÇAS E CONTABILIDADE

EMERSON WESLEI DIAS

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO - FIA

ELZA FÁTIMA ROSA VELOSO

FACULDADE FIA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS (FFIA)

MARCELO ANTONIO TREFF

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos a oportunidade de enviar nosso artigo a esta importante instituição e esperamos poder contribuir com o avanço das relações humanas dentro das organizações e da sociedade como um todo, através do trabalho científico.

ESTILOS DE LIDERANÇA: PERCEPÇÕES SOBRE DIFERENÇAS ENTRE LÍDERES HOMENS E MULHERES NAS ÁREAS DE FINANÇAS E CONTABILIDADE

Introdução

Muitos estudos de caráter mundial têm sido feitos sobre diversidade e também sobre a inclusão de mulheres em posições de liderança, e mesmo sabendo que essa inclusão ofereça ganhos econômicos, a proposição de mulheres em cargos de liderança diminui com o aumento do poder da posição. O que é praticado nas organizações ainda está distante de equacionar a situação e ainda não há consenso sobre quais os motivos das mulheres não chegarem aos níveis mais altos da hierarquia organizacional em volume proporcional a sua representatividade, assim como em relação ao seu estilo de liderar.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O objetivo da pesquisa apresentada neste artigo é identificar a percepção dos profissionais das áreas de contabilidade e finanças acerca dos estilos de liderança adotados por seus líderes sendo homens ou mulheres. A partir das reflexões sobre os estilos de liderança e considerando as questões de gênero masculino e feminino, que permeiam este estudo foi gerada a seguinte hipótese geral: Existem diferenças de estilos de liderança entre os gêneros masculino e feminino.

Fundamentação Teórica

Buscou-se construir um arcabouço teórico iniciado nas primeiras teorias de liderança que a entendiam como um atributo de personalidade do indivíduo, reservada a poucos grandes homens, autores como Mann (1959) que incluía masculinidade como um traço de liderança. Depois passamos pela abordagem baseada no modelo bidimensional (tarefa ou relacionamento) entendida como Teoria dos Estilos de liderança, e as abordagens contingenciais, com enfoque na Teoria da Liderança Situacional. E por fim, a construção de teoria mais recente sobre as diferenças entre homens e mulheres na liderança.

Metodologia

Abordagem de natureza quantitativa através do uso da Escala de Avaliação do Estilo Gerencial (EAEG) proposta por Melo (2004), enviada como formulário eletrônico tipo survey, com 278 respostas válidas. A escala era contínua intervalar do tipo Likert, equilibrada de sete pontos. Os dados de qualidade medidos pelo coeficiente alpha de Cronbach e Composite Reliability - (CR) se mostraram robustos. Detecção de outliers foi realizado, sendo um único caso identificado e retirado da amostra. Utilizou-se da análise de frequências e estatística descritiva com softwares estatísticos.

Análise dos Resultados

O estilo predominante da amostra foi o estilo situacional, seguido por tarefa, evidenciando que este grupo de profissionais tende a ter um estilo menos orientado às pessoas, não há diferenças significativas nas médias dos escores dos 3 estilos (tarefa, relacionamento e situacional) para as categorias masculino e feminino dos líderes pesquisados, as diferenças se concentram nas avaliações entre gêneros, os maiores escores ocorrem nas avaliações de mesmo gênero (quando liderado homem avalia líder homem e vice versa) e os menores escores quando liderado homem avalia líder mulher e vice versa.

Conclusão

As mulheres ainda enfrentam diferenciações quanto às suas possibilidades de assumir posições de liderança que, nas áreas estudadas, são majoritariamente ocupadas por homens, o que levam a uma percepção predominantemente masculinizada sobre os estilos de liderança. Outra conclusão é a evidência de que as mulheres, enquanto líderes, são bem avaliadas no estilo de tarefa e situacional, tanto por lideradas mulheres quanto por liderados homens. Essa situação pode prejudicá-las no aspecto de promoções, pois relacionamento é essencial para o alcance de posições de liderança como afirma Templer, 2018.

Referências Bibliográficas

BASS, B. M. (2008); BLAKE, R.R.; MOUTON, J. S. (1976); BURNS, J. M. (1978); CHAMORRO-PREMUZIC, T. (2019) ; FRANCE-MASSIN, D. (2019); HAYS. (2016) ;HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. (1977); KAHNEMAN, D. (2012); KATZ. R. L. (1955); MANN, R. D. (1959).;MCKINSEY & COMPANY.

(2015; 2016); MELO, E. A. A.; (2004) ; NORTHOUSE, P. G; L. (2016); ONU (2019) ; ORR, E.; STEVENSON, J. (2017); PFEFFER, J. (2015); ROBERT HALF. (2016); SCHWAB, K. (2016); STOGDILL, R. M. (1948); TEMPLER, K. J. (2018); TINSLEY, C. H.; ELY, R. J. (2019); THOMAS, R. et al. (2019); WARNER, J.; CORLEY, D. (2017); WEF (2019).