



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

EFEITOS DO TAMANHO E TIPO DE RECOMPENSA NO DESEMPENHO: A DIFERENÇA DE GÊNERO IMPORTA?

MAMADOU DIENG

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)

JULY DE OLIVEIRA LIMA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)

RICARDO SUAVE

FACULDADE CAMPO REAL (CAMPO REAL)

EFEITOS DO TAMANHO E TIPO DE RECOMPENSA NO DESEMPENHO: A DIFERENÇA DE GÊNERO IMPORTA?

Introdução

Estudos anteriores têm investigado a efetividade do tamanho da recompensa pró-social no nível individual e focando apenas no valor afetivo dos indivíduos em relação à recompensa, desconsiderando a diferença de gênero que é uma variável de diferença individual que pode influenciar o desempenho no contexto de recompensa baseada em grupo (Ivanova-Stenzel & Kübler, 2011). O estudo busca averiguar a efetividade do tamanho da recompensa individual no contexto de desempenho de grupo ampliando as descobertas de estudos prévios sobre efetividade relativa dos incentivos financeiros versus pró-social.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Este trabalho utiliza uma abordagem experimental para analisar a influência da recompensa no comportamento cooperativo, ou seja, os efeitos do tipo e tamanho de recompensa no desempenho bem como o efeito da covariação do gênero. Espera-se que quando o tamanho da recompensa é pequeno, o desempenho seja maior no contrato de incentivo pró-social do que no contrato de incentivo financeiro e que também o tamanho de recompensa modere a relação entre tipo de recompensa e desempenho.

Fundamentação Teórica

Estudos examinaram anteriormente os efeitos do tipo e tamanho da recompensa pró-social no desempenho em incentivo do tipo por peça e baseado em meta (Imas, 2014; Berger, Guo & Preslee; 2018; Berger et al., 2019; Khan et al., 2020) e os resultados apontam maior efetividade do incentivo pró-social em relação ao incentivo financeiro tanto no contrato por peça quanto no baseado por meta. O presente estudo busca ampliar os estudos anteriores sobre o incentivo pró-social.

Metodologia

Para atingir esse objetivo, foi realizado um experimento do tipo de desenho fatorial 2 x 2 (tipo de recompensa: financeiro vs pró-social x tamanho de recompensa: pequeno vs grande). Baseou-se nas manipulações de Berger et al. (2018, 2019) e no Jogo de Bens Públicos adaptado de Upton (2009), com uma amostra 82 estudantes dos cursos de Administração de Empresas e Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, a fim de testar as hipóteses do estudo. Foi realizado um experimento em uma universidade pública do Nordeste do Brasil, onde estudantes de cursos da área de negócios.

Análise dos Resultados

Com relação ao que apontam as evidências de outros estudos (Berger et al., 2018, 2019; Upton, 2009), os resultados da variável dependente entre as condições seguem o que foi previsto nas hipóteses, com maior desempenho para uma remuneração pró-social. Contudo os resultados não são estatisticamente significantes, portanto, não sendo possível afirmar que o desempenho é significativamente maior em decorrência do uso de remuneração pró-social. Os resultados sobre o tamanho da recompensa também não são significantes, o que também foi observado por Berger et al. (2018), porém é oposto o encontrado.

Conclusão

constatou-se que nem o tipo de recompensa nem o tamanho de recompensa tem efeito principal no desempenho. Adicionalmente, a interação foi insignificante entre o tipo de recompensa e o tamanho

de recompensa. Porém, em relação à questão de pesquisa sobre o efeito da covariação da diferença de gênero no tipo e tamanho de recompensa, observou-se efeito insignificante. Esse resultado corrobora com a perspectiva teórica de que a diferença de gênero não influencia o desempenho no contexto de recompensa baseada em tipos de incentivo em grupo financeiro e pró-social.

Referências Bibliográficas

Berger, L.; Guo, L.; Presslee, A.. Motivating Employees with Goal-Based Prosocial Rewards. 2018 Canadian Academic Accounting Association (CAAA) Annual Conference Berger, L.; Guo, L.; Presslee, A.. The Performance Effect of Goal-Based Prosocial Rewards: Does Reward Size Matter? Dez. 2019. AAA 2019 Management Accounting Section (MAS) Meeting Garrett, J. B.; Holderness, D. K.; Olsen, K. J. An experimental investigation of how self-interested organizational norms undermine prosocial motivation and influence employee effort. *Journal of Information Systems*, v. 35, n. 2, p. 17-36, 2021 Khan, U.; Gol