

CLUSTER: Business & Tech.

CURSO: Administração.

LIDERANÇA FEMININA: UMA ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS, AMBIÇÕES E COMPORTAMENTOS DE MULHERES EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO NA ÁREA DE NEGÓCIOS.

Mariana Bertolini Pietro Bom.

Bacharel em Administração. Imed, 2020/1. marianabpbom@gmail.com

Jandir Pauli. Doutor em Sociologia (UFRGS), professor PPGA/Imed. jandir.pauli@imed.edu.br

Introdução

A mulher se tornou notável por sua participação em movimentos em prol dela mesma, tendo um importante crescimento no mercado de trabalho e consequentemente nas empresas (Kanan, 2010). Graças a inserção das mulheres nas organizações, a questão da liderança feminina foi ganhando força e o que antes era considerado uma posição masculina, foi sendo reduzida por conta do notável crescimento feminino (Rego, & Cunha, 2004). Estudos consideram que as mulheres em posições de liderança são melhores do que os homens na atividade, e apesar disso, as mesmas ainda não são reconhecidas como líderes (López-Zafra, Garcia-Retamero & Eagly, 2009; Gladman, 2012).

Falar de uma mulher em um cargo de liderança, muitas vezes é associado a metáfora ‘Labirinto da Liderança’, utilizada para representar os obstáculos, as dificuldades e decisões do caminho das mulheres que buscam a posição de liderança devem enfrentar, mesmo sendo sujeitas a discriminação e falta de oportunidades, pelo simples fato de serem mulheres (Eagly, & Carli, 2007). Com base nisto, o objetivo do trabalho é entender os fatores associados a baixa presença de mulheres nos cargos de liderança nas organizações. Tendo um foco de pesquisa em Ambições e Expectativas, Estereótipos e Comportamentos relacionados a liderança.

Metodologia

O estudo foi uma pesquisa quantitativa descritiva de tipo survey e de corte transversal, onde um questionário com escala do tipo *likert* de 1 a 5 pontos foi utilizado para coleta de

dados. O instrumento de coleta foi composto por 4 partes. A primeira sobre perfil, a segunda sobre expectativas e ambições, a terceira sobre estereótipos de gêneros e a última sobre comportamentos observados ao relacionamento das empresas com seus empregados.

A população do estudo foi restrita as mulheres acadêmicas de cursos de especializações *latu sensu* e *stricto sensu*, das Escolas de Negócios das IES associadas a ANAMBA (Associação Nacional de MBA). O questionário utilizado foi realizado pela WIM (*Woman In Management Chile*), traduzido do espanhol para o português. Utilizadas a análise descritiva, com respostas em média e desvio padrão e após realizada uma regressão para analisar a influência de aspectos relacionados à ambição, para testar o efeito da faixa etária na aspiração das mulheres em progredirem em cargos de gestão. Para esta análise foi utilizada a técnica da ANOVA, considerando o intervalo de confiança de 95%.

Resultados e Discussão

A amostra coletada de 315 casos, composta por mulheres de idade na faixa dos 18 aos 56 anos, ou mais, concluintes e acadêmicas de MBA, Mestrado e Doutorado. Sendo elas 38,7% mães, enquanto 61,3% não. Na tabela 1, na análise de Estereótipo, foi percebido que as mulheres consideram que a liderança é um fator a ser desenvolvido, independente do gênero. As mesmas mostram-se totalmente contrárias a ideia de que uma liderança feminina é menos eficiente que a masculina e ainda concordam que os dois gêneros deveriam participar ativamente de cargos diretivos fazendo a igualdade de gênero se desenvolver, levando a inovação para a organização.

TABELA 1 – QUESTÕES SOBRE ESTEREÓTIPOS GERAIS	<i>Média</i>	<i>Desv. Padrão</i>
<i>Os cargos de direção em uma empresa deveriam ser mistos em termos de gênero</i>	4,16	0,927
<i>Os empregados preferem ter líderes homens</i>	2,54	1,179
<i>Sinto-me mais confortável no trabalho se meu chefe é um homem</i>	2,18	1,165
<i>Uma liderança feminina é menos eficiente que uma masculina</i>	1,40	0,744

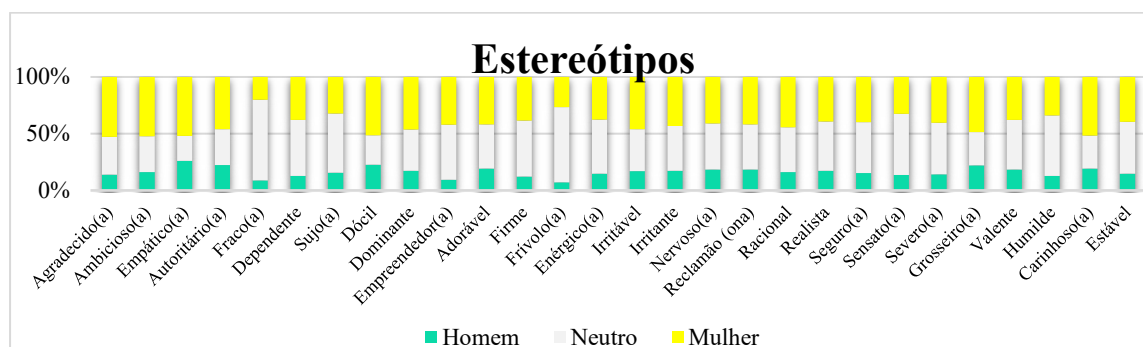
Fonte: Dados da pesquisa

Foi percebido, com um resultado acima da média, que na visão da mulher, o homem é o gênero “preferido” para a posição de liderança, em contrapartida foi visto que a maioria das

mulheres não se sente confortável quando seu chefe é do sexo masculino, podendo afetar diretamente no trabalho.

Para verificar a existência de estereótipos de gênero, foram citados adjetivos com a finalidade de elaborar um gráfico para apurar o ponto de vista das respondentes em relação a atributos de um líder. No questionário tinha-se as opções entre, Homem, Mulher ou Neutro.

GRÁFICO 1 – ESTEREÓTIPOS



Fonte: Dados da pesquisa

Ao assinalar a opção “Neutro”, as mulheres não atribuíram estereótipos ao gênero masculino ou feminino, embora algumas características tenham sido atribuídas majoritariamente às mulheres. Entretanto, no geral, os resultados mostram que as mulheres respondentes estão com o pensamento livre de fortes estereótipos

Na questão Ambições e Expectativas, as mulheres mostram-se preparadas para assumir responsabilidades maiores nas empresas onde trabalham, entretanto sentem que o fator “gênero” influencia na oportunidade de promoção.

TABELA 2 – QUESTÕES SOBRE AMBICÕES E EXPECTATIVAS	Média	Desv. Padrão
<i>Nas empresas do Brasil as promoções se dão às pessoas que mais merecem</i>	2,37	0,963
<i>É difícil, considerando o meu gênero, que eu receba uma oportunidade de promoção</i>	2,55	1,197
<i>Sinto-me preparado para assumir cargos de maior responsabilidade</i>	4,07	1,012
<i>Gostaria de assumir mais responsabilidades das que já tenho</i>	3,47	1,187

Fonte: Dados da pesquisa

A mulheres realmente se manifestam interessadas e preparadas para lidar com uma promoção, provando a ideia de que as mulheres têm sim um nível elevado de ambição em relação a sua vida profissional. Já em relação a Comportamento, foi testado a participação das

mulheres nas empresas onde trabalham. Os resultados mostram que as mulheres foram requisitadas a opinar sobre seu cargo, tendo o interesse em negociar, seu salário ou o próprio cargo. Isso mostra que as mulheres encararam obstáculos para conseguir uma melhoria em sua vida profissional.

TABELA 3 – QUESTÕES SOBRE COMPORTAMENTOS

<i>Ação</i>	<i>Frequência</i>
<i>Minha opinião foi relevante para a tomada de decisão em alguma reunião</i>	<i>Há menos de seis meses</i>
<i>Pediram minha opinião para decidirem algo em que eu estava diretamente envolvido</i>	<i>Há menos de seis meses</i>
<i>Negociei meu salário por iniciativa própria</i>	<i>Há menos de dois anos</i>
<i>Negociei meu cargo por iniciativa própria</i>	<i>Há menos de dois anos</i>

Fonte: Dados da pesquisa

A utilização da ANOVA teve o objetivo de verificar diferenças significativas entre as médias das mulheres em etapas diferentes de suas vidas. A diferença entre as idades de cada grupo, está em 10 anos para cada, demonstrando as diferentes fases no ciclo de vida, de formação e de carreira das mulheres. As análises comprovaram o efeito significativo da influência da faixa etária na ambição (valor de $F = 3,022$, $p = 0,018$), considerando o valor da significância ($< 0,05$) de 0,018, confirmando que a variável independente “faixa etária” influencia de forma significativa na variável independente “ambição na carreira”.

Ao fazer essa análise a partir de cada uma das perguntas foi observado que sete das nove variáveis não apresentam efeito significativo entre as médias, por outro lado, a tabela 4, mostra uma relação significativa nas perguntas “Gostaria de ser promovido ao cargo diretamente superior ao meu atual” e “Gostaria de assumir mais responsabilidades das que já tenho”. As médias mostraram que o ápice da ambição feminina está na faixa etária dos 26 a 34 anos, tendendo a decair conforme a idade vai aumentando. Dessa forma, a ambição das mulheres com mais de 56 anos se encontra baixa em relação as idades inferiores.

TABELA 4 - QUESTÕES SOBRE AMBICÕES E EXPECTATIVAS SIGNIFICATIVAS

	Faixa etária				
	Entre 18 e 25	Entre 26 e 34	Entre 35 e 45	Entre 45 e 55	Mais de 56
<i>Gostaria de ser promovido ao cargo diretamente superior ao meu atual</i>	3,52	3,82	3,64	3,38	2,77

<i>Gostaria de assumir mais responsabilidades das que já tenho</i>	3,57	3,6	3,51	3,25	2,54
--	------	-----	------	------	------

Fonte: Dados da Pesquisa

Os resultados ilustram que as mulheres apresentam diferentes expectativas ao longo de sua vida profissional e que esperam assumir mais responsabilidades entre 26 e 45 anos. Este aspecto é bastante importante porque a expectativa parece coincidir com a finalização da formação acadêmica e por isso sentem-se preparadas para assumir cargos de liderança.

Considerações

Considerando os aspectos de Ambições e Expectativas, Estereótipos e Comportamentos relacionados a liderança obtidos no estudo, concluo que a principal barreira na presença de mulheres em cargos de liderança são questões que “minimizam” as mesmas, como por exemplo o fato das empresas não contratarem mulheres, pelo simples motivo da maternidade, razões nas quais inferiorizam a mulher em relação ao homem.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer inicialmente ao meu Orientador, Jandir Pauli, por todo o auxílio durante meu período de graduação; a minha professora Alessandra, que foi de grande ajuda durante a fase do TCC; e à ANAMBA, pela disponibilização dos dados para realização do estudo.

Referências

- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007a). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Gladman, K. (2012). GMI Ratings ' 2012 Women on Boards Survey. 37(2), 145–164.
- Hoffmann, R., & Leone, T. E. (2004). Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia Belo Horizonte*, 14 (2), 35-58.
- Kanan, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organização e sociedade*, Salvador, 17, (53), 243-257.
- López-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Eagly, A. H. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo. *Revista de Psicología Social*, 24(1), 99–108. <https://doi.org/10.1174/021347409786923005>
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2004). Comportamento organizacional: XXI temas e debates para o séc. XXI. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 10(1), 5-41.