

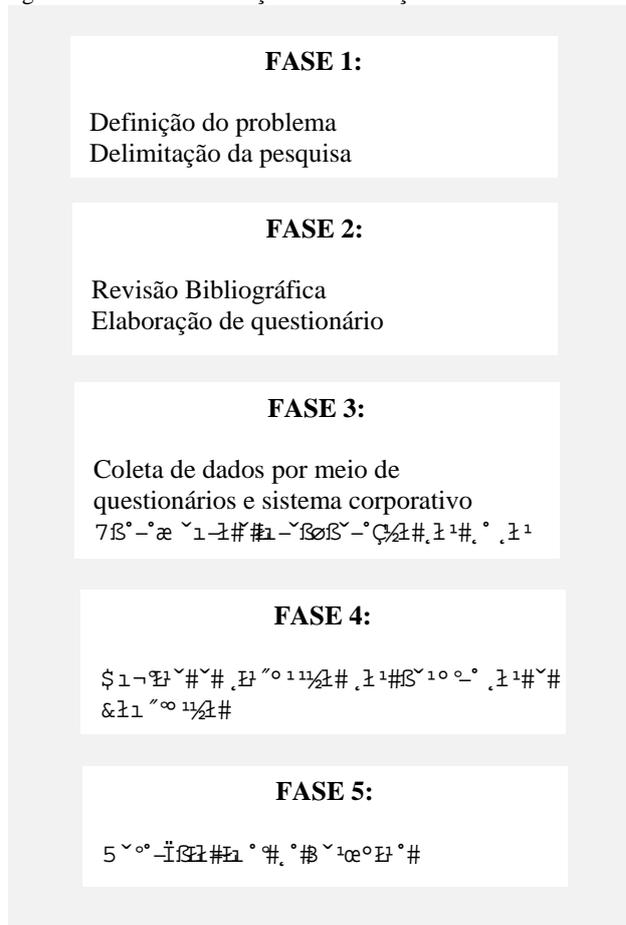
3 Metodologia

Neste capítulo é apresentada a metodologia de pesquisa utilizada, abordando tópicos como o tipo de pesquisa, critérios para a seleção dos participantes, procedimentos adotados na coleta e no tratamento de dados, como também as limitações dos métodos utilizados.

3.1. Detalhamento da pesquisa

Com base nos roteiros genéricos propostos por Gil (1987) e Yin (2001), são retratadas na Figura 01, as fases realizadas neste trabalho:

Figura 1: Fases de elaboração da dissertação



Fonte: Própria

3.2. Estratégia de investigação adotada

Este estudo tem como foco profissionais que estão desempenhando atualmente o papel de coordenadores na organização pesquisada, uma grande empresa de atuação nacional da indústria de energia. A função de coordenação é a primeira na linha de gestão da organização em questão. A organização em questão é historicamente tipicamente masculina, com grande foco operacional em todo o território brasileiro.

Foram levantados dados junto a 111 coordenadores, por meio de questionários enviados por email. O questionário enviado apresentava três partes: a primeira se referia ao questionário LMX-MDM, desenvolvido por Liden e Maslyn (1998) para medir a multidimensionalidade dos relacionamentos diádicos. A segunda se referia ao questionário BSRI, projetado para fornecer uma avaliação dos graus de masculinidade, feminilidade e androgenia dos respondentes (Bem, 1981). Ambas as ferramentas foram convalidadas extensivamente em diversos países e em diferentes populações. A terceira parte buscava dados demográficos dos respondentes, como sexo, idade, tempo na função e na organização, número de subordinados entre outros. Além disso, foram levantadas as avaliações de desempenho desses líderes referentes aos anos de 2010 e 2011, por meio do sistema corporativo de avaliação de desempenho da organização. Por se tratar de avaliação 360°, foram levantados os resultados das avaliações dos superiores e dos pares e clientes de 2010 e do superiores em 2011, assim como os resultados da avaliação geral dos coordenadores nos dois anos.

A avaliação de desempenho da organização em questão é composta por três dimensões:

1. *Dimensão resultado*: É a definição de metas individuais ou de equipes, estabelecidas com base nos processos de trabalhos. A mensuração do desempenho alcançado é realizada por uma escala de apuração de resultados, que posiciona percentualmente o nível de atingimento da meta pelo empregado, que varia entre 0 e 120%. Essa dimensão é avaliada exclusivamente pelo superior do empregado.

2. *Dimensão competências individuais*: As competências individuais são comportamentos que determinam o potencial das pessoas para alcançarem um nível de desempenho esperado.
3. *Dimensão de Valores*: São princípios essenciais que orientam a postura profissional e o comportamento. Estes valores derivam dos valores organizacionais constantes no Plano Estratégico da organização.

As dimensões Competências individuais e Valores são avaliadas pelos superiores, pares e clientes dos coordenadores.

O resultado final é um percentual referente à média dos resultados das três dimensões, que varia entre 0 e 120%.

A organização em questão possui na presente data 529 líderes, com 12% de representação feminina. A função de coordenação, primeira linha de liderança na organização, possui 15% de mulheres. Nas demais funções a representatividade cai para 6%. Para que haja representatividade feminina suficiente para a realização do levantamento com resultados significativos o foco da pesquisa foi dado apenas à liderança de primeira linha (coordenações).

3.3. Procedimento de coleta de dados

O questionário elaborado foi enviado por email para 333 líderes, sendo 283 homens e 50 mulheres. Todos os participantes foram informados que suas respostas seriam utilizadas apenas para fins acadêmicos, e que não seriam disponibilizados de forma individual. Do total, 111 foram respondidos, sendo 29 respondidos por mulheres, correspondendo a 26% da amostra, e 82 respondidos por homens, correspondendo a 74%. Foram enviadas 3 rodadas de emails.

As avaliações de desempenho foram disponibilizadas pela área de Recursos Humanos da organização, respeitando as regras de confidencialidade estabelecidas pela mesma.

3.4. Ferramentas

A primeira parte do questionário enviado reproduzia o questionário LMX-MDM, desenvolvido por Liden e Maslyn (1998) para medir a multidimensionalidade dos relacionamentos diádicos. Trata-se questionário contendo sete perguntas sobre a relação do empregado com seu superior, utilizando uma escala de concordância de 5 níveis.

Tabela 1 – Questionário LMX

Pergunta/Escala	1	2	3	4	5
Você sabe o quão satisfeito seu gestor está com você?	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Seu gestor compreende os seus problemas e necessidades no trabalho?	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Seu gestor reconhece seu potencial?	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Independentemente da autoridade formal do seu gestor, quais são as chances de ele utilizar seu poder para ajudá-lo a resolver problemas do seu trabalho?	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Independentemente da autoridade formal do seu gestor, quais são as chances de ele "socorrê-lo", assumindo o ônus dos problemas?	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Você confia no seu gestor a ponto de defender e justificar suas decisões mesmo que ele não esteja presente?	Discordo totalmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo totalmente
Como você poderia caracterizar sua relação de trabalho com seu gestor, se comparada com as relações com os demais liderados?	Extremamente ineficaz	Pior que a média	Média	Melhor que a média	Extremamente eficaz

Fonte: Baseado Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998).

A segunda parte do questionário reproduz o questionário BSRI, projetado para fornecer uma avaliação dos graus de masculinidade, feminilidade e androgenia dos respondentes (Bem, 1981). Esse questionário possui 60 características, sendo 20 tipicamente femininas, 20 tipicamente masculinas e 20 andrógenas. Os respondentes precisam atribuir um grau que varia de um (nunca ou quase nunca verdadeiro) a sete (quase sempre verdadeiro), correspondente a como ele se sente em relação a cada uma das características. São geradas médias dos resultados das características femininas (pontuação feminina) e das características masculinas (pontuação masculina).

O resultado dos traços dos respondentes é calculado da seguinte forma:

Tabela 2 – Matriz de classificação do questionário BSRI

	PONTUAÇÃO MASCULINA MAIOR QUE 4,9	PONTUAÇÃO MASCULINA ATÉ 4,9
PONTUAÇÃO FEMININA MAIOR QUE 4,9	ANDRÓGENO	TÍPICAMENTE FEMININO
PONTUAÇÃO FEMININA ATÉ 4,9	TÍPICAMENTE MASCULINO	INDIFERENTE

Fonte: Adaptado de Bem. (1981).

Tabela 3 – Questionário BSRI

CARACTERÍSTICA	Nunca ou quase nunca verdadeiro	Normalmente não verdadeiro	Não frequentemente verdadeiro	Ocasionalmente verdadeiro	As vezes verdadeiro	Normalmente verdadeiro	Sempre ou quase sempre verdadeiro
1 Auto-confiante	1	2	3	4	5	6	7
2 Produtivo	1	2	3	4	5	6	7
3 Prestativo	1	2	3	4	5	6	7
4 Defende suas próprias crenças	1	2	3	4	5	6	7
5 Animado/positivo	1	2	3	4	5	6	7
6 Humor instável	1	2	3	4	5	6	7
7 Independente	1	2	3	4	5	6	7
8 Tímido	1	2	3	4	5	6	7
9 Responsável	1	2	3	4	5	6	7
10 Atlético	1	2	3	4	5	6	7
11 Afetuoso	1	2	3	4	5	6	7
12 Teatral	1	2	3	4	5	6	7
13 Assertivo	1	2	3	4	5	6	7
14 Capaz de fazer elogios	1	2	3	4	5	6	7
15 Alegre	1	2	3	4	5	6	7
16 Personalidade forte	1	2	3	4	5	6	7
17 Leal / fiel	1	2	3	4	5	6	7
18 Imprevisível	1	2	3	4	5	6	7
19 Enérgico	1	2	3	4	5	6	7
20 Feminino	1	2	3	4	5	6	7
21 Confiável	1	2	3	4	5	6	7
22 Analítico	1	2	3	4	5	6	7
23 Complacente	1	2	3	4	5	6	7
24 Invejoso	1	2	3	4	5	6	7
25 Possui habilidades de liderança	1	2	3	4	5	6	7
26 Sensível às necessidades dos outros	1	2	3	4	5	6	7
27 Verdadeiro	1	2	3	4	5	6	7
28 Disposto a assumir riscos	1	2	3	4	5	6	7
29 Compreensivo	1	2	3	4	5	6	7
30 Reservado	1	2	3	4	5	6	7
31 Toma decisões facilmente	1	2	3	4	5	6	7
32 Tem compaixão	1	2	3	4	5	6	7
33 Honesto / sincero	1	2	3	4	5	6	7
34 Auto-suficiente	1	2	3	4	5	6	7
35 Disposto a amenizar sentimentos feridos	1	2	3	4	5	6	7
36 Convencido	1	2	3	4	5	6	7
37 Dominador	1	2	3	4	5	6	7
38 Suave ao falar	1	2	3	4	5	6	7
39 Simpático / agradável	1	2	3	4	5	6	7
40 Masculino	1	2	3	4	5	6	7
41 Entusiasmado	1	2	3	4	5	6	7
42 Cerimonioso / sério	1	2	3	4	5	6	7
43 Disposto a tomar partido	1	2	3	4	5	6	7
44 Delicado	1	2	3	4	5	6	7
45 Amigável	1	2	3	4	5	6	7
46 Agressivo	1	2	3	4	5	6	7
47 Ingênuo / crédulo	1	2	3	4	5	6	7
48 Ineficiente	1	2	3	4	5	6	7
49 Aje como um líder	1	2	3	4	5	6	7
50 Infantil	1	2	3	4	5	6	7
51 Adaptável	1	2	3	4	5	6	7
52 Individualista	1	2	3	4	5	6	7
53 Não utiliza linguagem dura/áspera	1	2	3	4	5	6	7
54 Assistemático	1	2	3	4	5	6	7
55 Competitivo	1	2	3	4	5	6	7
56 Gosta de crianças	1	2	3	4	5	6	7
57 Diplomático	1	2	3	4	5	6	7
58 Ambicioso	1	2	3	4	5	6	7
59 Amável	1	2	3	4	5	6	7
60 Convencional	1	2	3	4	5	6	7

Fonte: Adaptado de Bem. (1981).

A terceira parte do questionário buscou coletar dados demográficos dos participantes, que contribuiriam para as análises estatísticas. Foram coletados os dados conforme tabela a seguir:

Tabela 4 – Dados demográficos

DADOS DEMOGRÁFICOS DOS RESPONDENTES
SEXO
IDADE
TEMPO EM ANOS NA FUNÇÃO ATUAL
TEMPO EM ANOS NA TRANSPETRO
SEXO DO GESTOR
NÚMERO DE PESSOAS SUBORDINADAS AO RESPONDENTE (força de trabalho)

Fonte: Elaboração nossa.

3.5.

A amostra

A amostra de 111 respondentes corresponde a 33% do universo de coordenadores da organização. Respondentes mulheres correspondem a 58% o universo de coordenadoras mulheres, e respondentes homens a 29%.

A amostra possui uma idade média de 40 anos, sendo a idade média das mulheres também de 40 anos e dos homens de 41 anos. A idade mínima encontrada na amostra foi de 27 anos para homens e 28 para mulheres. Já a idade máxima entre os homens foi de 59 anos, enquanto entre as mulheres foi de 53 anos.

Com relação ao tempo médio em anos na função de coordenador, os homens possuem 3,34, enquanto as mulheres 3,8, com uma média geral de 3,46 anos. Já com relação ao tempo em anos na organização, os homens possuem 7,03, enquanto as mulheres 5,75, com uma média geral de 6,75 anos.

Com relação ao gênero dos superiores, apenas sete mulheres possuem superiores também mulheres e 24 possuem superiores homens. Apenas dois homens possuem superiores mulheres e 78 possuem superiores homens.

O número de subordinados médio da amostra é 18, sendo oito a média de subordinados das mulheres e 22 a média dos homens. Da amostra avaliada, nove coordenadores não possuem subordinados e dez coordenadores informam possui mais de cinquenta subordinados. Esse número chega a 200 em um caso específico.

As avaliações de desempenho de 2010 feitas pelos superiores apresentou média de 101% no geral, 100% para mulheres e 101% para homens. As avaliações de pares e clientes apresentou média de 99% no geral, 95% para mulheres e 100% para homens.

Em 2011, as avaliações de desempenho feitas pelos superiores apresentou média de 101% no geral, 102% para mulheres e 101% para homens.