

### 3 Metodologia da Pesquisa

#### 3.1 Tipo da Pesquisa

O Tipo de pesquisa utilizada foi a pesquisa qualitativa. Segundo Wolcott (2001 *apud* CRESWELL, 2007) a pesquisa qualitativa é interpretativa, ou seja, o pesquisador analisa os dados de um cenário para identificar temas e categorias e tirar suas conclusões sobre seu significado.

Segundo Greenhalgh e Taylor (1997), a pesquisa qualitativa é:

“É o estudo de temas no seu cenário natural, buscando interpretá-los em termos do seu significado assumido pelos indivíduos; para isso, usa uma abordagem holística, que preserva a complexidade do comportamento humano.”

A pesquisa qualitativa procura ouvir o que as pessoas têm a nos dizer sobre o assunto relacionado, explorando suas idéias e preocupações sobre o entendimento do tema. Em resumo, sua principal contribuição é entender sobre o fenômeno que é observado.

De acordo com a metodologia de Vergara (2000), a atual pesquisa será classificada como descritiva e explicativa. Descritiva, pois pretende apresentar os principais movimentos acadêmicos. Explicativa a partir da coleta de dados junto às empresas selecionadas.

Quanto aos meios, segundo a metodologia de Vergara (2000), foi realizada uma pesquisa de campo nas duas empresas em questão, pesquisa documental por analisar documentos internos das empresas, bibliográfica por pesquisar os temas nas literaturas clássicas e modernas e estudo de caso.

#### 3.2 Estratégia de investigação

A estratégia a ser adotada é a estratégia de estudos de casos. De acordo com Stake (1995 *apud* CRESWELL, 2007) no estudo de casos o pesquisador explora em profundidade uma atividade, processo ou uma ou mais pessoas. O pesquisador utiliza-se de diversos procedimentos para a coleta dos dados como entrevistas, formulários, questionários, etc.

O estudo de caso parece ser o método mais correto a ser aprofundado quando estamos analisando duas empresas de mesmo porte e gestões similares.

### **3.3**

#### **Papel do Pesquisador**

A contribuição para o estudo se dá devido ao fato de por toda a minha carreira ter trabalhado em pequenas empresas familiares. No período de 1995 a 1998 trabalhei num pequeno comércio de papelaria situado no centro da capital do Rio de Janeiro. Depois disso trabalhei, até o presente momento de 2009, em uma empresa de 35 funcionários que tem sede em Ipanema, bairro nobre da capital do Rio de Janeiro. Essas empresas possuem gestão familiar e como trabalhei diretamente auxiliando a presidência nessas empresas, surgiu o interesse da pesquisa.

### **3.4**

#### **Procedimento de coleta e registro dos dados**

Os dados obtidos foram a partir de coleta de fontes primárias e secundárias. Para Malhotra (2004), dados primários são aqueles coletados para fins diferentes do problema em pauta e dados secundários são os originados do pesquisador para solucionar o problema da pesquisa.

Como fonte de dados secundários, foi levantada uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto pertinente à liderança. O próximo passo foi relacionar a pesquisa de desempenho em três medidas: Financeiro, Não Financeiro e Híbrido.

Os principais documentos para compor o referencial teórico foram artigos relacionados ao tema, teses, dissertações, livros, jornais e revistas especializadas.

Posteriormente foi feita uma pesquisa documental com as duas empresas analisadas. Procurou-se analisar nos documentos internos das empresas algumas práticas gerenciais ou manuais de conduta das empresas. Também foram relacionados alguns documentos que puderam ser extraídos o organograma das empresas e alguns aspectos culturais delas.

A fonte dos dados primários foi a entrevista direta com os dois líderes de cada empresa e a circulação de questionários para os funcionários que sofressem supervisão direta ou comando dos dois líderes. Os questionários foram acompanhados de perto pelo entrevistador e as informações foram sigilosas para que os respondentes ficassem a vontade para responder sem ser pressionado.

Antes de realizar as entrevistas e os questionários com as pessoas envolvidas no estudo de caso foi necessário estruturar as questões relativas ao assunto para fundamentar a pesquisa.

### **3.5 Universo, amostra e sujeitos**

Para efeito de simplificação as duas empresas serão abordadas como empresa “A” e empresa “B”. Será feita uma breve análise de cada uma das duas organizações no tópico a seguir.

As duas empresas estão situadas na capital do Estado do Rio de Janeiro e o ano de pesquisa é o ano de 2009.

Foram escolhidas duas empresas de pequeno porte de estrutura familiar, onde a presença do líder parece influenciar de certa forma o desempenho da empresa.

A pesquisa teve a intenção de entrevistar todos os funcionários da empresa “A” e “B” que possuem influência direta dos líderes das empresas “A” e “B”. São esses 18 funcionários da empresa “A” e 20 funcionários da empresa “B”. No entanto, devido à disponibilidade de tempo do entrevistador e do entrevistado, apenas 16 funcionários da empresa “A” conseguiram preencher o questionário e 12 pessoas da empresa “B” somando um total de 28 pessoas que responderam o questionário para a pesquisa em questão.

O questionário foi dividido em duas partes. A primeira parte procura entender o comportamento do líder das duas empresas e classificar o estilo de liderança em transacional e transformacional. Foram feitas 15 afirmativas para serem respondidas em escala Likert de cinco pontos. As quatro primeiras serão revertidas do maior para o menor, pois elas são específicas do estilo de liderança transacional enquanto as outras 11 questões são oriundas do estilo de liderança transformacional. A pontuação total dessas 15 questões será agregada com as outras respostas dos entrevistados e será tirada uma média aritmética do

total dos respondentes. A pontuação mínima será de 15 e a máxima de 75. Se o valor ultrapassar a metade da pontuação (45 pontos) o líder será classificado como transformacional e se a pontuação total for igual ou inferior a 45 pontos o líder será considerado como transacional.

A segunda parte do questionário foi dividida em três partes, a saber:

1. Mercado consumidor: Nessa primeira etapa serão analisadas variáveis como a participação do mercado, a percepção da satisfação dos clientes, a qualidade dos produtos e serviços e o poder de inovação da empresa;
2. Resultados Financeiros: Nessa etapa serão analisadas variáveis como fluxo de caixa da empresa, crescimento nas vendas, crescimento do ativo, crescimento de salários e número de funcionários.
3. Satisfação dos funcionários ou clima organizacional: Na última fase da medição do desempenho a proposta é analisar a satisfação dos funcionários quanto às tarefas exercidas, os níveis de salários, os valores pessoais com os valores da empresa e se a relação chefe-subordinado é boa ou não.

Assim como na primeira parte do questionário, foi utilizada a escala likert de cinco pontos e um total de 15 questões.

No entanto, cada uma das três partes do desempenho será abordada com cinco questões.

A próxima fase do trabalho é apresentar, de forma sucinta, as duas empresas bem como suas atribuições, visões e missões.

Depois de descrever a empresa e realizar os questionários, os dados foram coletados e processados de forma analítica para gerar os resultados. Essa próxima etapa teve o intuito de cruzar as informações dos estilos de liderança com o desempenho de cada empresa em separado. Foi analisado o desempenho versus o estilo de liderança nas três gamas de pesquisa: Mercado e consumidor, resultados financeiros e clima organizacional.

Os pontos em comum entre as duas empresas e o cruzamento das informações sobre estilos de liderança e desempenho foram abordados nas conclusões, que analisará primariamente a validade das hipóteses dissertadas no primeiro capítulo desse trabalho. Nas próprias conclusões serão feitas as discussões e propostas de agenda de pesquisa que possa enriquecer o tema em questão.

### **3.6** **Limitações do método**

A metodologia em questão possui algumas limitações como a fonte das informações. Apesar da convergência das informações dos entrevistados, o método de entrevistas e questionário possui limitações como a influência de opiniões pessoais do entrevistado e possível dúvida quanto à veracidade das informações prestadas. No entanto, a maioria das informações foi confirmada de acordo com as literaturas e documentos internos das empresas pesquisadas e com as afirmativas do dono da empresa.

Segundo Gil (1991) a percepção é subjetiva e pode resultar em dados distorcidos, pois existe há uma diferença entre o que as pessoas fazem e o que elas dizem.

Por se tratar de pequenas empresas, muitas informações podem não ser formalizadas como a estratégia organizacional, os valores da empresa, a visão, missão, entre outras.

Algumas informações como balanço patrimonial, índices financeiros e índices de desempenho da empresa podem ser encontrados apenas em relatórios gerenciais. Muitas das vezes tais informações não estão acessíveis ou não espelham a realidade dessas empresas.

O estudo de caso representa uma pequena amostra da realidade. Portanto as análises serão gerais e podem não representar a realidade da população verificada. Segundo Yin (2001), esse processo é classificado de generalização analítica.

Por ser membro da família dessas duas empresas existe um viés a favor ou contra o sócio e fundador dessas empresas. Apesar de ser um trabalho acadêmico haverá sempre a possibilidade do autor fazer um relato viesado sobre a sua organização atual.