

3 Modelo da pesquisa

O modelo abaixo sintetiza as hipóteses que serão investigadas nesta pesquisa:

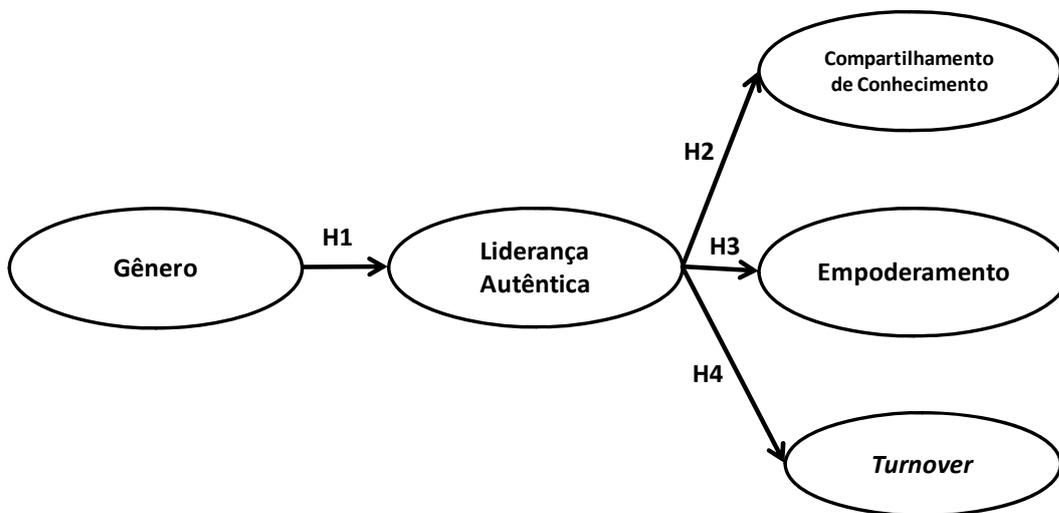


Figura 2: Modelo da Pesquisa com hipóteses
Fonte: Própria

As relações analisadas neste trabalho são em torno dos conceitos acerca de liderança autêntica. Assim, foram relacionados gênero na liderança e liderança autêntica e como a influência que esse estilo de liderança pode ter no compartilhamento de conhecimento dentro de um grupo, o senso de empoderamento e a intenção de sair (*turnover*) de uma equipe ou empresa.

Quando as hipóteses são analisadas de forma unificada, o modelo sugere que a liderança feminina estimula uma liderança com características de autenticidade e esta, por sua vez, influencia os comportamentos positivos de compartilhamento de conhecimento e emponderamento e esses fatores contribuem para a diminuição do *turnover* das áreas, ou seja, menor intenção de deixar o grupo.

De forma resumida, seguem as hipóteses que foram testadas neste trabalho de conclusão de curso:

H1: Mulheres em cargos de chefia tendem a ser percebidas pelos seus seguidores como líderes mais autênticos do que homens.

H2: Quanto mais autêntico é o líder, maior o compartilhamento de conhecimento nas equipes de trabalho, a partir do ponto de vista dos seguidores.

H3: Quanto mais autêntico é o líder, maior o senso de empoderamento de seus seguidores.

H4: Quanto mais autêntico é o líder, menor a intenção de seus seguidores de deixar a empresa, ou seja, menor o turnover.

H4a: Quanto maior o empoderamento, menor a intenção de deixar a empresa, ou seja, menor o turnover.

H4b: Quanto maior o compartilhamento de conhecimento, menor a intenção de deixar a empresa, ou seja, menor o turnover.