

## 6 Conclusões e recomendações

Este trabalho teve como objetivo abordar as teorias acerca de liderança autêntica, gênero na liderança, compartilhamento de conhecimento, empoderamento, *turnover*, e fazer conexões entre elas. Os achados da análise de dados podem ser de grande valia para a academia e contribuir para a continuação dos estudos e aprofundamento das teorias sobre liderança e organizações em geral.

### 6.1. Conclusões

Este trabalho possui relevância teórica, uma vez que testa empiricamente premissas das teorias acerca de liderança autêntica no contexto de uma grande empresa. Dessa maneira, a partir dos testes empíricos realizados, as teorias podem ser aprofundadas e novos estudos gerados, o que agrega valor a um assunto tão relevante mas que ainda pode ser considerado novo.

Neste trabalho foi possível verificar algumas hipóteses levantadas que relacionam alguns conceitos à liderança autêntica. Primeiramente, observou-se nesta amostra que seguidores tendem a perceber suas líderes mulheres como mais autênticas do que os líderes homens. Isto sugere que as características da liderança autêntica sejam mais facilmente observadas entre mulheres do que entre homens em cargos de supervisão. Portanto, os dois temas devem ser cada vez mais considerados pelas organizações.

A relação entre liderança autêntica e compartilhamento de conhecimento não foi confirmada neste estudo, o que sugere que no grupo analisado outros fatores sejam mais relevantes para a divisão de informações do que essas características em seus líderes. É possível que outras características dos funcionários, dos líderes e da própria empresa sejam condutores de compartilhamento de conhecimento.

Já a relação entre liderança autêntica e empoderamento foi confirmada a partir da análise feita dos resultados do questionário aplicado. Sendo assim, é possível concluir que o líder autêntico tende a estimular seus seguidores e a fazer com que percebam seu trabalho como importante para a organização, reconhecem suas competências e ainda fortalecem os sentidos de determinação e impacto dos funcionários na estratégia da organização.

Os resultados também agregam ao sugerir que dependendo da autenticidade do líder, as pessoas podem ter mais ou menos vontade de sair das equipes em que trabalham ou da própria organização. Desse modo, sugere-se que características da liderança autêntica, ou seja, o autoconhecimento do líder, seus valores éticos e morais, a transparência nas relações que constrói e a consideração de opiniões diferentes das suas para a tomada de alguma decisão, estimulam a vontade de permanecer entre seus seguidores.

## **6.2. Implicações gerenciais**

Analisando os benefícios na prática que este estudo pode trazer, pode-se pensar no estímulo e conscientização do estilo de liderança autêntica pelos tomadores de decisão estratégica das empresas. Isso porque foi visto que esta pode ser uma ferramenta de retenção de talentos, tema que as empresas estão analisando cada vez com mais cuidado devido à disputa do mercado por profissionais qualificados e que podem agregar conhecimento para a organização.

Liderança feminina também está relacionada à liderança autêntica, assim, se alguma empresa decidir, de fato, investir neste estilo, pode começar por estimular a ascensão de mais mulheres à cargos de liderança.

Ao promover o empoderamento entre seus funcionários, líderes autênticos também contribuem para fazer notar a importância do funcionário, passando segurança ao mesmo para que este veja a empresa como sua e descentralizando o poder e as informações da mão dos gestores apenas.

### **6.3. Limitações e sugestões para pesquisas futuras**

É importante salientar as limitações que este estudo apresenta uma vez que não se pode generalizar os resultados aplicando os mesmos à outras empresas, ainda que do mesmo setor. Isso porque os resultados foram coletados em uma organização específica que pode apresentar suas particularidades impossibilitando garantir que os resultados se repitam em outros lugares.

Sendo assim, seria válido aplicar o mesmo questionário em outras organizações de segmentos diferentes. Outro ponto relevante é que todas as informações foram verificadas a partir de um questionário objetivo, o que limita as respostas dos respondentes. Além disso, não é possível estabelecer com certeza que haja relações de causa e efeito entre as variáveis associadas neste estudo, uma vez que não foi adotado um desenho experimental.

Como a relação entre liderança autêntica e compartilhamento de conhecimento foi a única a não ser confirmada, por isso, para uma pesquisa futura, seria interessante estimular a investigação desses dois temas em alguma organização e novamente testar para averiguar se há alguma relação. Talvez outras características ou ações de líderes sejam mais relevantes para o compartilhamento de conhecimento, ou ainda, que esses temas aconteçam em paralelo sem um influenciar o outro. Estudos futuros podem e devem investigar com maior profundidade essa questão.