

LIDERANÇA FEMININA E A INFLUÊNCIA NA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL (Grupo de Pesquisa TSO)

Mateus Darol (Voluntário), Luis Fernando Moreira (Co-Orientador), Janaina Macke (Orientador(a))
Atividade voluntária em pesquisa

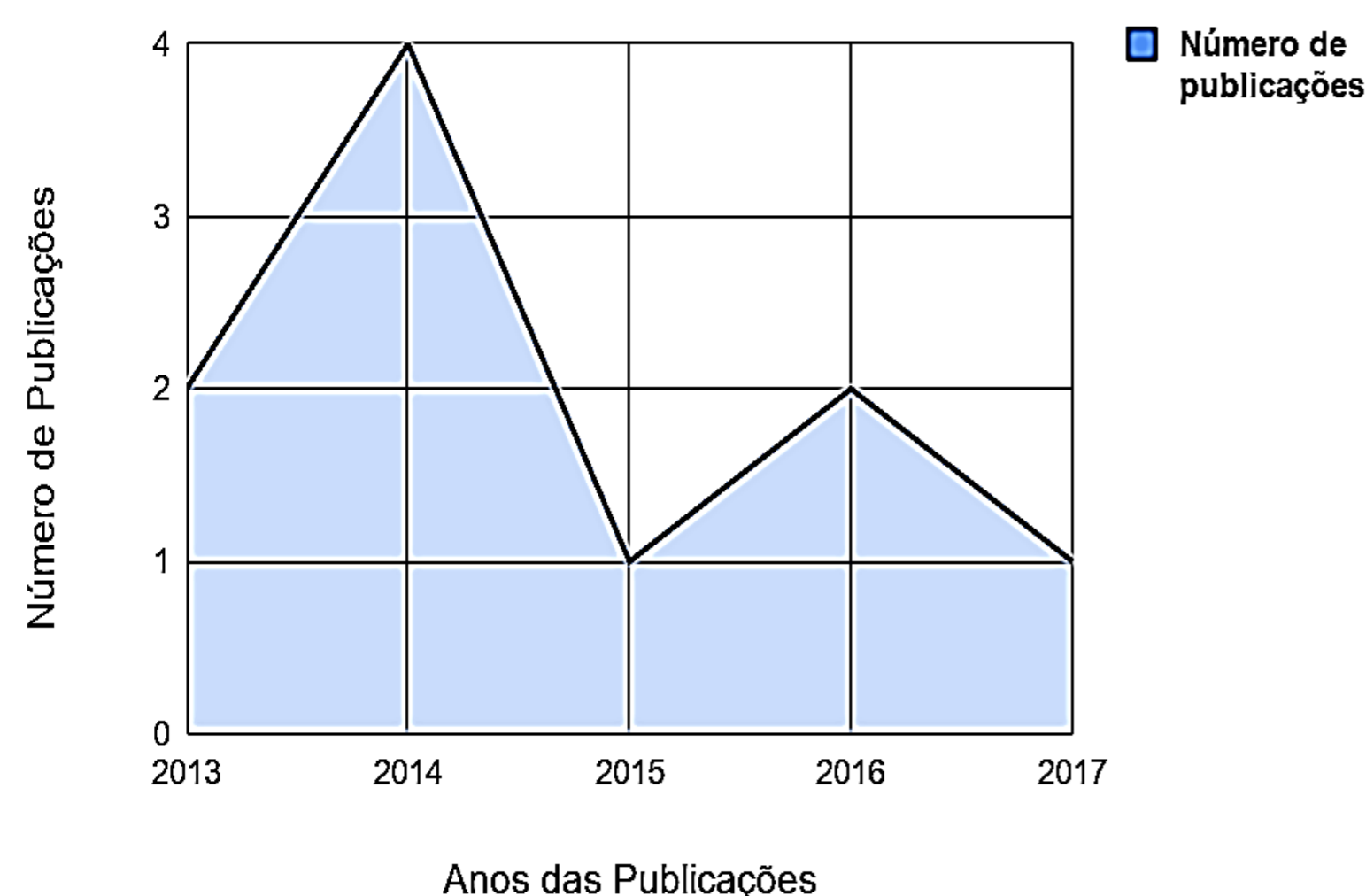
1- Introdução: Dentro dos grupos, as lideranças são percebidas de diferentes formas. Uma boa gestão é caracterizada por conseguir trazer os valores da organização rente com os funcionários. Na pesquisa de meta-análise com 45 estudos de estilos de liderança constataram que as mulheres exercem maior influência nos cargos de importância (gestão, coordenação, presidência, etc) (EAGLY, JOHANNESSEN-SCHMIDT, VAM ENGEN. 2003). Conforme Kassinis et al (2016), as mulheres em papéis de liderança têm fortes influências sobre inovações sustentáveis.

2- Objetivo: A pesquisa tem por objetivo analisar as lideranças feminina nas organizações e o impacto social no mercado de trabalho.

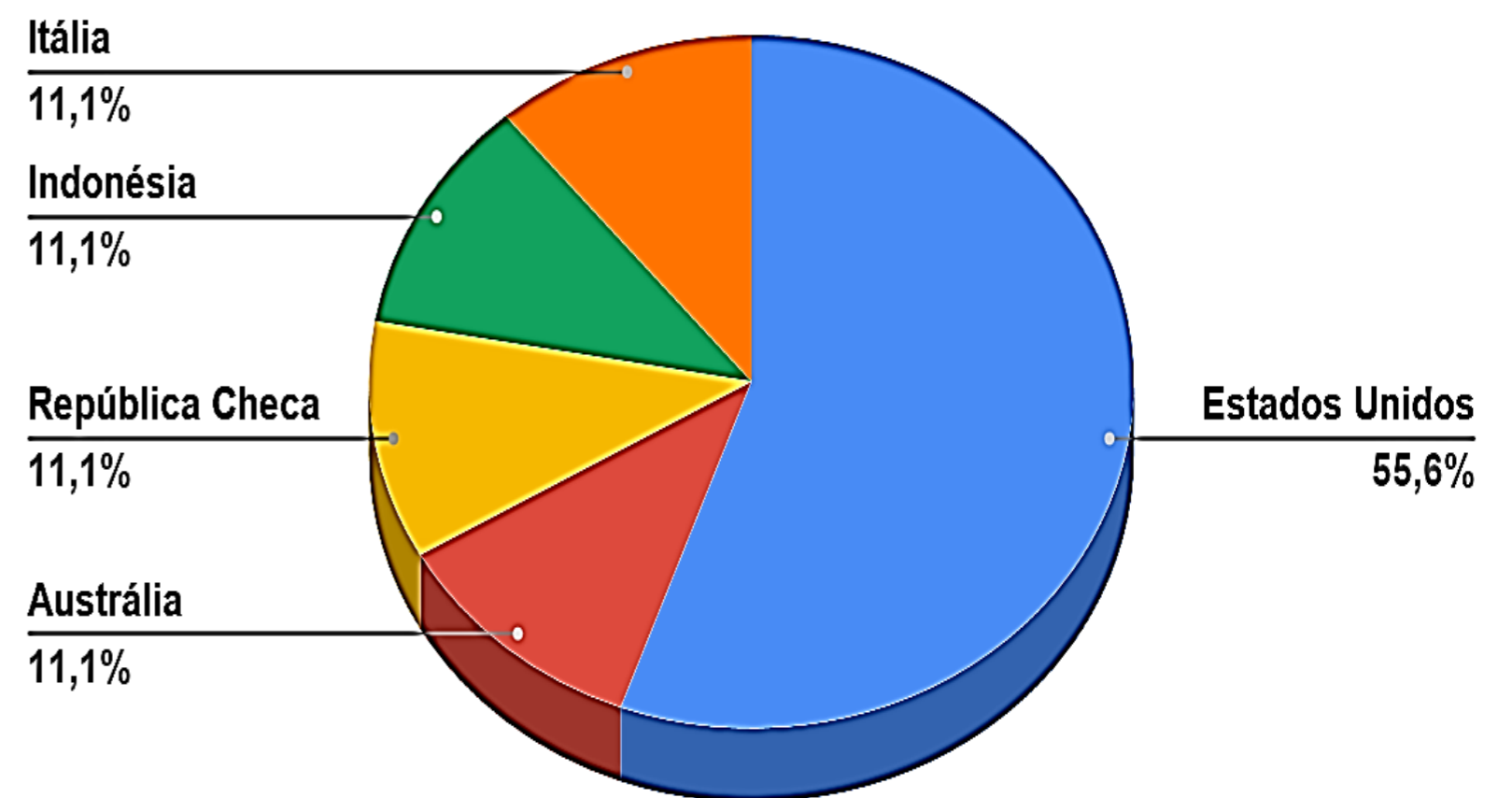
3- Metodologia: Foi utilizado o método de pesquisa de revisão sistemática na base *scopus* com uma pesquisa de caráter exploratório. O tratamento da pesquisa é de natureza qualitativa. De acordo com “o que a pesquisa qualitativa procura insistentemente é compreender e interpretar da forma mais fiel possível a lógica interna dos sujeitos que estuda e dar conhecimento de sua “verdade” (MINAYO, 2012).

4- Análise e resultados:

Número de Publicações por ano



Número de Publicações por Países



No ano de 2014 houve um ápice no número de publicações, tendo um queda no ano de 2015. Em 2016 observa-se um leve aumento das publicações em relação ao ano anterior, já no ano 2017 registrou-se uma nova queda nas publicações. Durante os 5 anos pesquisados os Estados Unidos da América obtiveram o maior número de publicações. Em seguidos Austrália, República Checa, Indonésia e Itália obtiveram o mesmo número de publicações.

5- Considerações finais: Existem multiplicidades nas formas de lideranças entre os gêneros masculinos e femininos. As características das lideranças femininas geram um aumento nas iniciativas sustentáveis pela forma de conscientização e postura frente aos impactos causados pela organização.

Segundo IBGE (2017), no Brasil as mulheres ocupam 13,6% dos cargos de alto escalão (presidência e direção) enquanto os homens ocupam 86,4% dos cargos. Estudos posteriores poderiam avaliar por que o social tem resistência quanto as mulheres assumirem cargos de lideranças. E por que no Brasil a diferença sobre estes cargos não é igualitária.

Referências:

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). **Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men.** *Psychological bulletin*, 129(4), 569-591. DOI: 10.1037/0033-2909.129.4.569

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>> Acessado em: 20. mar. 2017

Galbreath, J. 2017. **Drivers of Green Innovations: The Impact of Export Intensity, Women Leaders, and Absorptive Capacity.** *Journal of Business Ethics*: pp. 1-1

Kassinis, G., Panayiotou, A., Dimou, A., & Katsifaraki, G. (2016). **Gender and environmental sustainability: A longitudinal analysis.** *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23, 399-412.

MINAYO, M. C. S. **Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade.** *Ciênc. saúde coletiva*, v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012b.