

ANÁLISE COMPORTAMENTAL DO OUTRO NA ESCOLHA PARA A FORMAÇÃO DE GRUPOS DE TRABALHO

Behavioral analysis in the choice of “the other” in a work group discussion

Simone Cristina Aléssio¹

Resumo: Verifica-se nas organizações a identificação entre os atores de grupos de trabalhos na escolha ou preferência por colegas na execução de tarefas. Assim, este trabalho tem por objetivo identificar as preferências por gênero na composição de grupos de trabalho considerando o comportamento positivo, comportamento antagônico, fuga física e fuga psicológica, cujos grupos de comportamento foram categorizados por Lehman e Simpson (1992). A pesquisa caracteriza-se como descritiva e quantitativa, utilizando-se para a coleta de dados um questionário fechado com 22 questões. Obteve-se no total 385 respondentes, sendo estes alunos de duas instituições de ensino privadas da cidade de Brusque - SC, estando empregados e com relações de trabalho com outras pessoas do mesmo ambiente corporativo. Considerando os percentuais relevantes do resultado desta pesquisa, é possível constatar que tanto os homens como as mulheres preferem trabalhar com pessoas do mesmo gênero. As mulheres basearam suas escolhas no comportamento positivo, no comportamento antagônico e na fuga física. Para os homens a escolha de seus grupos baseou-se na fuga física e no comportamento antagônico, evidenciando um processo de decisão menos complexo do que as mulheres.

Palavras-chave: Formação de grupos. Gênero. Comportamentos.

Abstract: It is verifiable in Organizations the identification between working group actors in choice or preference related to colleagues in tasks performance. This research aims to identify the preferences by gender in the composition of working groups, considering the positive work behavior, antagonistic work behavior, physical and psychological withdraw, whose work behavior were categorized by Lehman and Simpson (1992). The research is characterized as descriptive and quantitative, and uses for data collection a questionnaire with 22 closed questions. Was obtained in total 385 respondents, and these were students from two private educational institutions in the city of Brusque - SC, being employed and with working relationships to other people of the same corporate environment. Considering the relevant percentage of the results of this research, it is clear that both men and women prefer to work with people of the same gender. Women based their choices on positive behavior, the antagonistic behavior and physical withdraw. For men the choice of their groups was based on the physical withdraw and antagonistic behavior, showing a process of decision less complex than women.

Keywords: Formation of groups. Gender. Behavior.

Introdução

As pessoas não vivem sozinhas, não trabalham sozinhas e não desenvolvem suas atividades de forma isolada, por isso estabelecem durante a vida relações com outras pessoas com o propósito de alcançar seus objetivos. Nessas relações, pesa a influência do outro, havendo a necessidade de entendimento para que os objetivos sejam alcançados (BURGER, 1995).

Todos desenvolvem seus papéis em grupos distintos, como família, trabalho, escola, universidade e grupos sociais, como clubes, grupos voluntários, entre outros. Dentre estes grupos, destaca-se o ambiente corporativo onde os integrantes não deixam de sofrer o impacto e a totalidade do grupo no qual estão inseridos. Desta forma, o entendimento do comportamento dos grupos ou equipes de trabalho no ambiente organizacional é relevante, pois através desta compreensão, necessidades sociais serão mais facilmente atendidas, assim como o processo de autoconhecimento e autoavaliação dentro do grupo se torna mais fácil (HILL, 1987).

Grupos de trabalho são mistos e compostos pelo gênero masculino e feminino, fator

¹ Mestre em Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Docente no Centro Universitário Leonardo Da Vinci – UNIASSELVI.

natural e influenciador das diferenças, sendo que algumas são mais ou menos perceptíveis entre integrantes destes grupos. Geralmente, percebem-se mais facilmente diferenças de cor, raça, classe social, características físicas e, com isso, passa quase de forma despercebida uma diferença significativa que é ser homem ou mulher (SCOTT, 1990).

É necessário entender o gênero como algo que faz parte da identidade dos sujeitos, ressaltando a necessidade de se pensar as relações de gênero, as desigualdades entre homens e mulheres, afirmando que os homens e as mulheres são identificados por gênero, classe, raça, etnia, idade, nacionalidade, entre outros aspectos (LOURO, 1997).

O gênero é um processo que procura explicar o atributo específico que cada cultura impõe ao masculino ou feminino, com base na construção social hierárquica, estabelecendo uma relação de poder entre os sexos (SCOTT, 1990).

As organizações são formadas por pessoas do gênero masculino e feminino, que organizam e compartilham suas tarefas e o resultado destas com clientes internos ou externos, sendo importante a sintonia e boa comunicação entre os envolvidos para ir ao encontro de metas ou objetivos coletivos.

Para Robbins (2002, p. 31), “[...] organização é um arranjo sistemático de duas ou mais pessoas que cumprem papéis formais e compartilham um propósito comum”. No desempenho destes papéis, os indivíduos têm necessidades de alimentar redes e relações sociais para a execução de projetos, representações, circulação entre um ou mais territórios. Estes grupos podem ser reconhecidos devido a sua atuação formal ou informal devido a sua identificação em prol de favorecimentos comuns (TEDESCO, 2007).

Com isso, a percepção de que o não comprometimento de um dos membros pode significar o fracasso do grupo, leva a um maior amadurecimento deste grupo, havendo a necessidade de contribuições para um melhor relacionamento interpessoal, considerando o conhecimento, a participação e as experiências de cada integrante. Diferenças existem e não serão eliminadas. Ao contrário, devem ser trabalhadas, permitindo o crescimento uniforme de todos os envolvidos nas atividades coletivas. No entanto, a integração entre envolvidos não depende somente do processo enraizado na organização, mas principalmente do relacionamento do grupo e das preferências individuais (GARDNER; KORTH, 1998).

Atualmente, um aspecto que tem recebido esforços em sua compreensão é aquele que objetiva entender a convivência e solução de problemas entre pessoas que compartilham o mesmo ambiente de trabalho. Na área da Administração, o fator humano é determinante no momento de facilitar ou comprometer o alcance das metas organizacionais. Neste contexto, o presente estudo busca o entendimento do comportamento dos grupos de trabalho compostos por representantes do gênero masculino e feminino e sua interação. Com base na importância das relações de gênero que permeiam os grupos de trabalho, este estudo tem por objetivo identificar as preferências por gênero, de homens e mulheres na composição de grupos de trabalho considerando o comportamento positivo (COMPOS), comportamento antagônico (COMPANT), fuga física (FUGAFIS) e fuga psicológica (FUGAPSIC), nos ambientes organizacionais em que atuam.

Relações de gênero nas organizações

A concepção do conceito das relações de gênero surgiu através dos movimentos feministas no decorrer de muitos anos. Especificamente no Brasil, os estudos de gênero são consequências diretas dos movimentos sociais que aconteceram nas décadas de 1960 e 1970. Este conceito foi inicialmente trabalhado pela Antropologia e Psicanálise, apoiando a construção destas relações na definição da identidade masculina e feminina, justificando a distinção e hierarquia

entre os papéis a partir do que é estabelecido como masculino e feminino e o que é destinado a cada um (GROSSI, 2004).

As relações entre gênero se mostram úteis no processo de compreensão das interações que permeiam os ambientes de trabalho. Estes ambientes são constituídos por indivíduos diferentes e que por normas preestabelecidas tendem a ser politicamente iguais, onde suas vastas diferenças podem ser motivos de disputas, negociações, colaborações e conflitos (LOURO, 1996).

Alguns sentimentos, como respeito, cooperação, amizade, compreensão, partilha e responsabilidade são necessários e importantes à experiência humana da convivência. Ser capaz de se colocar no lugar do outro, de doar-se, de ser solidário aos pares são virtudes indispensáveis para o convívio em ambientes organizacionais, uma vez que a ideia de gênero se estabelece de forma relacional, sempre em contraste com o outro, cuja construção não é apenas um fato biológico, mas algo historicamente construído e que pode ser modificado. Por isso, o estudo e análise destas relações somente é possível com o entendimento das pessoas, bem como do movimento histórico e cultural no qual estas relações ocorrem (LOURO, 2010).

As características biológicas configuram a primeira diferença entre o gênero masculino e feminino e são percebidas e compreendidas de maneiras diferentes de acordo com as interpretações de gênero em cada sociedade ou grupo onde estes estão inseridos. O reconhecimento desta diferença e dos processos de hierarquização que esta sofre é um ato social, que tem seu impacto fortemente percebido em ambientes organizacionais, uma vez que este ambiente é um local físico onde está presente o gênero masculino e feminino, evidenciando de forma transparente as diferenças existentes (LOURO, 1996).

O ambiente organizacional é fortemente pautado pelas relações de gênero, potencializando as diferenças entre masculino e feminino. Estas diferenças são percebidas mais facilmente sempre que se pensa na convivência entre grupos sociais, indivíduos e na coexistência social de forma geral, evidenciando as incompatibilidades nas maneiras de pensar e agir e do que é natural e instintivo em cada um dos sexos (SCOTT, 1990).

Os integrantes de grupos de trabalho trazem para a organização experiências e conhecimentos muito diferentes originados de processos educacionais opostos ao se considerar o gênero. Meninos e meninas são estimulados de formas diferentes desde o nascimento. E este fator é relevante, pois indica percepções diferentes em relação a tudo o que acontece e em tudo o que fazem, inclusive suas motivações, dificuldades e preferências (COLLING, 2004).

Vontades incompatíveis, ideias contrárias, preferências por grupos ou equipes de trabalho do mesmo sexo, ou do sexo oposto geram desentendimentos que nem sempre favorecem a convivência tranquila entre os pares, prejudicando muitas vezes o desenvolvimento dos projetos no qual as pessoas estão alocadas. No entanto, os ambientes organizacionais são constituídos pelos gêneros que neles circulam, tornando o ambiente propício para a produção de diferenças e estabelecendo inclusive o que cada um pode ou não fazer e o lugar que cada um deve ocupar.

Grupos de trabalho

Uma das características fundamentais dos seres humanos é a sua capacidade de associação com seus pares. Esta associação é uma das maneiras mais básicas de interação social, sendo responsável pela formação de grupos, em que comportamentos distintos e específicos surgem através do exercício desta convivência. A variedade e surgimento dos grupos acompanham a evolução da sociedade, visando ao alcance de objetivos específicos e coletivos das organizações de forma geral (MACEDO, 2010).

A princípio, estas organizações têm seu alicerce na razão, na qual indivíduos e grupos

têm suas posições e papéis impostos por uma hierarquia que define a divisão dos trabalhos de acordo com a capacidade de cada pessoa, procurando atingir as metas propostas, tendo como base de apoio o comportamento adequado dos indivíduos. Estas características definem a organização formal ou grupos de trabalho formais, em que os padrões de relacionamento são definidos através de normas impostas pela organização, gerando relações impessoais, com contatos indiretos, formais e racionais (KRACKHARDT; HANSON, 1997).

Mesmo com estrutura racional, as organizações atuais comportam grupos particulares formados por indivíduos que se identificam com outros para a sua constituição, através de comportamentos específicos e padronizados, originando a organização informal ou grupos de trabalho informais, que exercem influência sobre os grupos formais. Os grupos planejados, apesar da base racional, tendem a ter o comportamento dos membros vinculados ao contexto informal, em que os indivíduos unem-se por valores e afinidades muitas vezes contrários aos colocados pela organização ou grupos formais. Pode-se entender que a diferença principal entre grupos formais e informais é que no grupo formal as regras são regulamentadas e nos grupos informais são difundidas; sendo que o grupo informal controla o comportamento do indivíduo, através de comentários, reprovações ou elogios contrastando com as práticas dos grupos formais (MACEDO, 2010).

Independentemente das características do grupo, é importante salientar que trabalhar de forma coletiva e colaborativa tem se tornado cada vez mais importante a fim de desenvolver uma série de habilidades necessárias e exigidas no mundo dos negócios (BACON; STEWART; STEWART-BELLE, 1998).

Habilidades de gerenciamento, liderança, comunicação, paciência, persistência, organização e gerenciamento são características preferenciais das organizações na busca por profissionais aptos a desenvolver projetos em equipe. Os conflitos gerados, a partilha de informações, ideias e responsabilidades, preferências individuais em trabalhar com uma ou outra pessoa, um ou outro grupo, são situações reais do ambiente organizacional e expõem ao grupo a necessidade de integração para o alcance das metas estabelecidas. A convivência em sociedade é caracterizada por conflitos entre o individual e o coletivo, sendo relevante para a vida social, sendo que parte destes conflitos surgem de normas elaboradas pela própria organização (MOSCOVICI, 1995).

A falta de comprometimento de um ou alguns componentes de um grupo de trabalho é apontada por alguns autores como um dos maiores problemas deste tipo de atividade. Tal pessoa é identificada como alguém que tira proveito do grupo para satisfazer suas necessidades pessoais, envolvendo-se pouco ou quase nada na atividade, fazendo com que os outros integrantes desenvolvam sua parte nos trabalhos, afetando a produtividade e desmotivando o grupo. (MCCORKLE et al., 1999; PFAFF; HUDDLESTON, 2003; STRONG; ANDERSON, 1990).

Preconceitos com relação ao gênero, raça, religião, entre outros aspectos, geram conflitos no grupo e a falta de competências individuais para a resolução desta situação é outro problema apontado por Forman e Katsky (1986).

Ritmos diferentes de aprendizado, dificuldades no gerenciamento do tempo, comportamentos inadequados ou perturbadores, desorganização e falta de foco também prejudicam o desempenho do grupo. As preferências individuais são fortemente evidenciadas no trabalho em grupo. Esta preferência pode ocorrer na escolha das pessoas que formarão o grupo e, em seguida, das atividades específicas que cada integrante vai desempenhar. Este aspecto contribui para uma das principais desvantagens do trabalho em grupo, pois ainda não há compreensão suficiente destes fatores (STRONG; ANDERSON, 1990).

Características comportamentais e diferenças do gênero

A divisão do trabalho de acordo com o sexo, a maior habilidade espacial em homens, bem como sua autoconfiança e orientação para a dominação, tem sua origem na biologia. Mesmo assim, existem muitas diferenças entre os sexos sem relação com a biologia e que podem ser efêmeras, como a preferência por uma profissão específica, pelos pares, pelo estilo de roupas, entre outros fatores (PINKER, 2002).

Estudos definem as características de um homem comum através da identificação de traços como competência e independência. Já a mulher comum é percebida como expressiva e receptiva (BROVERMAN et al., 1972).

Em outros estudos, descobriu-se que pessoas de ambos os sexos avaliam o trabalho masculino de forma mais positiva do que o trabalho feminino. Atribuir a autoria de um artigo a um homem fez com que mulheres o avaliassem de forma superior ao mesmo artigo anteriormente atribuído a uma mulher, evidenciando o sentimento de inferioridade e preconceito em relação ao próprio gênero. Em outra pesquisa, que verificou a reação de alunos em uma palestra na qual palavras idênticas foram usadas por um palestrante homem e uma palestrante mulher, estas foram recebidas de formas diferentes pelos ouvintes, sendo mais bem aceitas quando usadas pelo homem. Seguindo esta linha, o estudo sugere que, em uma discussão, as ideias propostas por mulheres têm menor probabilidade de serem adotadas do que as ideias masculinas. Estes apontamentos tendem a avaliar mais favoravelmente os homens, mesmo que estes tenham o mesmo desempenho identificado nas mulheres (ROSEN; JERDEE, 1974).

Maccoby e Jacklin (1974a) contribuem com estudos anteriores através de pesquisa cujo resultado revela que homens e mulheres tratam os membros do sexo oposto de acordo com a atratividade física, motivando-os na confirmação de seus estereótipos. A grande contribuição deste estudo é o fato de tratar como mito a maioria das crenças populares sobre as diferenças entre os sexos, evidenciando que as pessoas tendem a notar as evidências de acordo com suas expectativas, ignorando as evidências que não as confirmam.

Analisando-se as diferenças biológicas entre os gêneros, vários aspectos de igualdade são apontados: homens e mulheres têm o mesmo nível médio de inteligência, são iguais nas emoções básicas, sua percepção de mundo é a mesma, se sacrificam pelos filhos de forma semelhante, buscam as mesmas características na escolha por parceiros e competem por *status*. No entanto, suas estruturas mentais são diferentes. Homens tendem a competir mais uns com os outros, utilizando-se muitas vezes de atitudes agressivas, sendo que as mulheres adotam mais a agressão verbal (PINKER, 2002). Homens estão mais propensos a correr riscos e são mais agressivos, competitivos e especialistas em tarefas. Mulheres são mais expressivas e valorizam mais o aspecto socioemocional (DALY; WILSON, 1985).

Com relação aos processos comunicativos envolvidos no relacionamento de homens e mulheres no ambiente de trabalho, pesquisas demonstram que homens têm mais iniciativa do que as mulheres. As mulheres observam mais as outras pessoas do que os homens, são mais sorridentes e próximas e compartilham mais as preocupações, se importam mais com os sentimentos e percepções alheias e têm maior capacidade para estabelecer relações. Homens usam por um tempo maior um tipo de linguagem que coloca em evidência seus conhecimentos e habilidades e, geralmente, dominam e controlam as conversas. Em grupo, falam mais do que as mulheres, desencorajando-as e interrompendo seu discurso com frequência (BARON; COHEN, 2004).

Desta forma, o conceito de gênero torna-se imperativo, pois define o modo como homens e mulheres são percebidos pelos outros e por eles mesmos, principalmente no ambiente corporativo.

Muitos homens julgam que o mundo dos negócios não é lugar para mulheres e que não as querem neste meio atuando como seus pares. Tanto que em caso de substituições preferem o gênero masculino por achar mais fácil compartilhar suas crenças, valores e metas com homens do que com mulheres (KANTER, 1977).

Do ponto de vista das táticas de influência, por tradição, a liderança é uma característica mais facilmente percebida como uma iniciativa masculina (CARLI; EAGLY, 2001). Isso induz muitas vezes ao entendimento de que homens são mais competentes do que as mulheres e que podem agir com mais autoridade do que elas. As pessoas geralmente se mostram mais favoráveis à influência e liderança dos homens. Analisando o papel do gênero na influência social, os mesmos autores relatam que os homens influenciam mais as outras pessoas do que as mulheres e afirmam que isso ocorre porque na maioria das vezes elas são consideradas menos competentes – e que, quando são vistas com a mesma competência, são apontadas como infratoras de regras determinadas para o papel de cada gênero. Com base nisso, atestam que os homens dependem menos de sua forma de comunicação para exercer influência do que as mulheres.

No que diz respeito aos padrões tradicionais de comportamento de homens e mulheres, as pesquisas caracterizam as mulheres como predominantemente cooperativas, em contraste com o comportamento competitivo dos homens. Mulheres negociam mais, objetivando os resultados, enquanto que os homens adotam outras estratégias para vencer (MACCOBY; JACKLIN, 1974b). Os mesmos autores descobriram que mulheres se consideram mais eficientes com competências sociais, e que os homens se consideram fortes e dominantes e mais agressivos.

Com interesse específico em investigar e diferenciar os tipos de comportamento, Lehman e Simpson (1992) identificaram quatro categorias de comportamento apresentados por indivíduos para se posicionarem quando da necessidade de escolherem ou se integrarem em um grupo. Tais comportamentos são: o comportamento positivo (COMPOS), comportamento antagônico (COMPANT), fuga física (FUGAFIS) e fuga psicológica (FUGAPSIC), que são objetos de estudo na presente pesquisa.

Para os autores, o comportamento positivo (COMPOS) está relacionado com a execução de tarefas além do solicitado, em que indivíduos da organização se dispõem a negociar melhorias em atividades de trabalhos de forma voluntária.

O comportamento antagônico (COMPANT) é atribuído à desobediência com relação à gestão superior, espalhar fofocas infundadas, fomentar discussões entre colegas e desrespeitar normas da organização (LEHMAN; SIMPSON, 1992).

A fuga física (FUGAFIS) implica nas atitudes de desrespeito a horários, ampliações de horários durante a folga, sejam estas para fins de almoço ou descanso. Utilizar equipamentos de forma indevida, sem autorização de superiores, denomina-se comportamento antagônico, de acordo Lehman e Simpson (1992).

O comportamento de fuga psicológica (FUGAPSIC) relaciona-se à desconcentração e desinteresse na realização de suas atividades durante o trabalho, conversar sobre assuntos que não dizem respeito ao interesse da organização, maior interesse na resolução de suas atividades pessoais do que naquelas relacionadas com as suas tarefas e objetivos da empresa (LEHMAN; SIMPSON, 1992).

Método

Para que pudesse ser alcançado o objetivo do estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva com método quantitativo. Para Vieira (2002), as pesquisas descritivas apresentam interesse pelas relações entre variáveis, podendo aproximar-se das pesquisas experimentais. No caso des-

te estudo, a descrição levaria em consideração as variáveis que pudessem impactar no processo de decisão por gêneros para parcerias de trabalho.

O método quantitativo “[...] se caracteriza pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento dessas informações por meio de técnicas estatísticas”. (TEIXEIRA; PACHECO, 2005, p. 60). A técnica utilizada foi *survey*, que, de acordo com Malhotra (2001), se baseia no questionamento aos participantes com perguntas relacionadas ao comportamento, intenções, atitudes, percepção, motivações, características demográficas e de estilo de vida; no caso específico desta pesquisa, conforme percepção dos empregados da empresa objeto de estudo.

Os alunos do curso de graduação em Sistemas de Informação e de Administração da Assevim, na cidade de Brusque, Santa Catarina, foram os sujeitos sociais participantes da pesquisa, estando estes empregados e com relações de trabalho com outras pessoas do mesmo ambiente corporativo. No total, foram pesquisadas 385 pessoas, sendo 231 mulheres e 164 homens. Os dados foram coletados em fevereiro de 2016, sendo o corte transversal.

Os dados foram coletados por meio de um questionário validado e adaptado dos estudos de Lehman e Simpson (1992), os quais utilizaram 22 questões para descrever os comportamentos no ambiente de trabalho, agrupadas em quatro dimensões. As dimensões do referido questionário referem-se a comportamento positivo (5 questões), comportamento de fuga psicológica (8 questões), comportamento de fuga física (4 questões) e comportamento antagônico (5 questões).

O comportamento positivo pode ser entendido como a realização de tarefas a mais do que o solicitado, apresentação como voluntário para realização de tarefas e a negociação com superiores para melhorar as condições de trabalho e da realização das atividades. Por comportamento de fuga psicológica entende-se a desconcentração na execução de atividades, conversas com colegas de trabalho no ambiente organizacional sobre assuntos sem relevância para as tarefas cotidianas, desistência de participar de alguns trabalhos sem dar explicações, gasto da maior parte do tempo resolvendo assuntos pessoais do que comprometido com os objetivos da organização, realiza as tarefas com menos esforços do que o necessário e deixa que outras pessoas façam seu próprio trabalho. Já a fuga física é representada pela saída do ambiente de trabalho antes do horário permitido, atrasos nos horários de almoço ou períodos de descanso, tomada de equipamentos emprestados sem permissão e manter-se adormecido no ambiente de trabalho. Por fim, comportamento antagônico refere-se à desobediência das instruções dos gestores, disseminação de rumores ou boatos infundados, discussões com colegas de trabalho e enfrentamento quanto às regras e políticas da organização (LEHMAN; SIMPSON, 1992).

As questões foram apresentadas com opções de respostas escalonadas em cinco pontos sendo 1 para Concordo Totalmente e 5 para Discordo Totalmente. A inversão da escala, do que se tem tradicionalmente como 1 para Discordo Totalmente e 5 para Concordo Totalmente, se deu na expectativa de evitar o condicionamento dos respondentes que sempre utilizaram esta ordem de medida para assinalar questionários.

Os dados foram tabulados em planilha eletrônica, que foi importada para o *software* estatístico LHSTAT v 2.4 para início das análises. Como técnica de análise, utilizou-se a Árvore de Decisão, no intuito de verificar os constructos relevantes no momento da escolha de ambos os gêneros para constituição de equipes ou colegas de trabalho. Os gráficos que ilustram a árvore de decisão foram construídos manualmente amparados nos relatórios emitidos pelo *software* estatístico.

A análise dos dados foi descrita seguindo a sequência de constructos utilizados por homens e mulheres no processo de tomada de decisão.

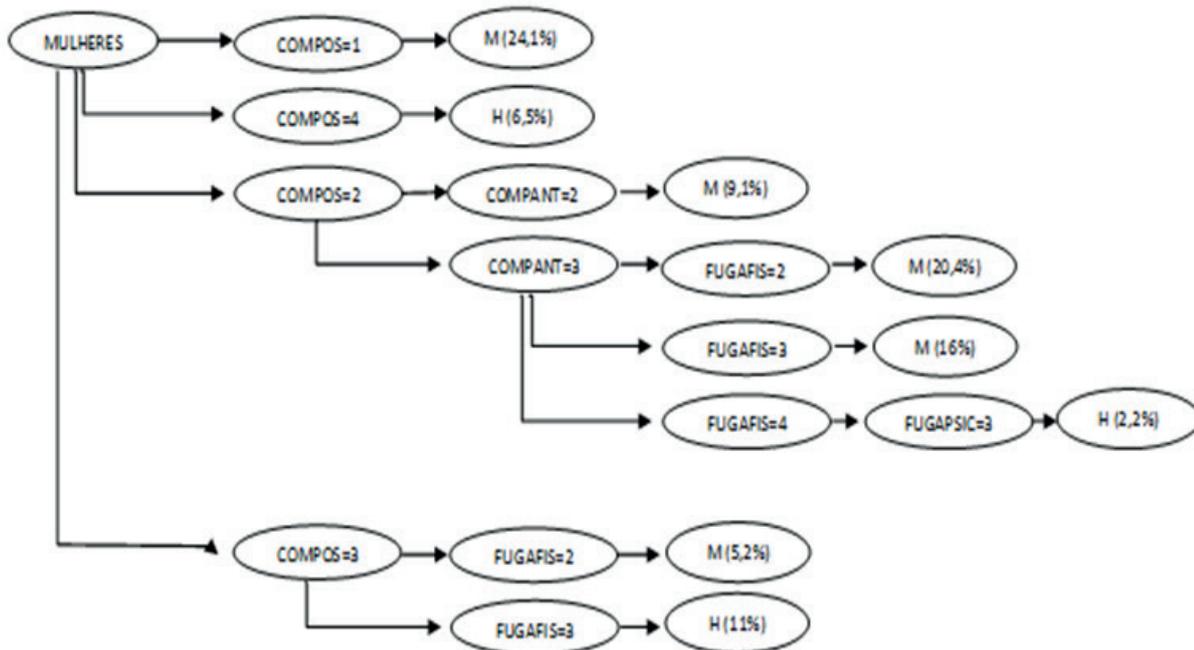
Análise dos resultados

Neste tópico, serão apresentados os principais resultados alcançados na pesquisa que diz respeito à preferência por gênero como parceiro de trabalho.

Analisando os questionários preenchidos por pessoas do gênero feminino, observou-se que as mulheres são mais sensíveis à percepção de comportamento positivo (COMPOS) dentro das organizações. Esta afirmação pôde ser evidenciada por meio da árvore de decisão, a qual indica que dos cinco níveis de comportamento positivo constantes no questionário, quatro foram percebidos de forma representativa. Pode-se ainda afirmar que, dentre os constructos pesquisados, conforme descrito na metodologia, há uma hierarquia no processo de decisão que justifique a escolha por gênero. Sendo assim, o comportamento positivo (COMPOS), comportamento antagônico (COMPANT), fuga física (FUGAFIS) e fuga psicológica (FUGAPSIC) apresentam-se como elementos sequenciais na decisão de escolha por gênero, conforme apresentado na Figura 1.

Esta figura demonstra as relações entre constructos que justifiquem a preferência das respondentes quanto à escolha por gêneros para realização de atividades profissionais. Foram apresentadas as relações que obtinham grau de explicação superior a 2%. As demais relações não foram apresentadas graficamente por considerar que estas não expressavam significância de resultados.

Figura 1. Preferência por gênero na percepção de mulheres



Fonte: Dados da pesquisa

Dos questionários respondidos por pessoas do gênero feminino, 24% destes indicaram preferência em trabalhar com pessoas do mesmo gênero concordando totalmente que mulheres são mais solícitas e mais dedicadas ao trabalho (COMPOS) do que pessoas do gênero masculino, ou seja, mulheres apresentam comportamento positivo ao trabalho. Tendo por base o mesmo constructo de análise, apenas 6,5% das mulheres preferem trabalhar com homens, mas discordam parcialmente sobre a dedicação efetiva destes no ambiente corporativo.

Percebe-se ainda que 9,1% das mulheres preferem trabalhar com pessoas do mesmo gênero, concordando parcialmente sobre a dedicação das mulheres ao trabalho com comportamentos positivos, mas também concordam parcialmente que mulheres apresentam comportamentos antagônicos, caracterizados por discussões com outros colegas de trabalho, desobediência a regras e a políticas organizacionais e por difundir boatos infundados.

Há uma significativa preferência de trabalho com mulheres considerando três constructos de análise, que são: comportamento positivo, comportamento antagônico e fuga física. Por meio destes constructos, 20,4% das mulheres respondentes declaram que concordam parcialmente sobre o comportamento positivo do gênero feminino em ambiente organizacional, não percebem comportamentos antagônicos, mas concordam parcialmente que mulheres deixam seu ambiente de trabalho antes do término do expediente sem pedir permissão ou demoram mais tempo no almoço do que o permitido, caracterizando fuga física (FUGAFIS). Quase na mesma linha de decisão encontram-se 16% das mulheres que não percebem comportamento antagônico ou fuga física em mulheres parceiras de trabalho.

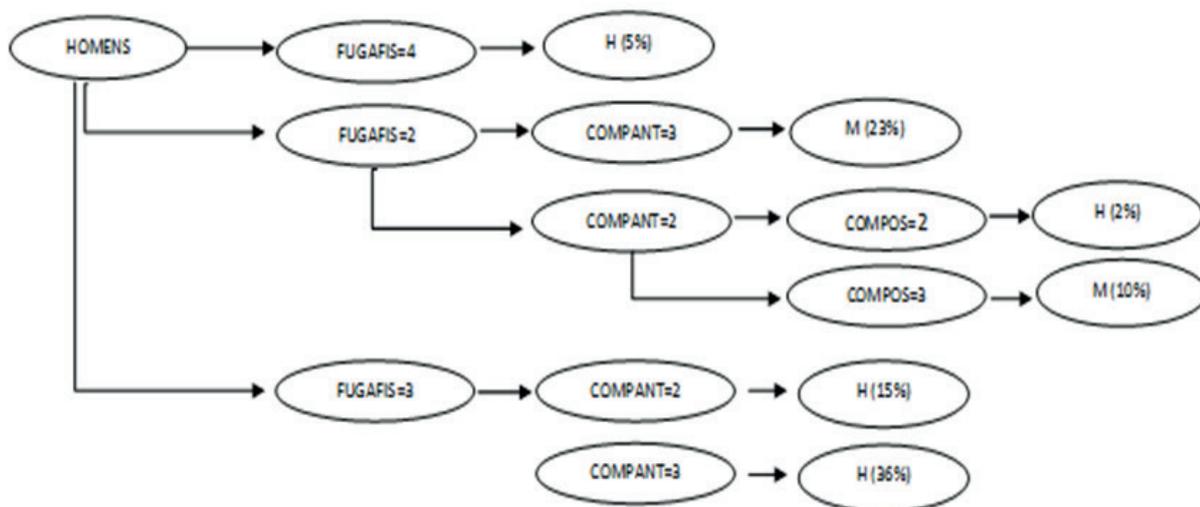
Observa-se que uma menor quantidade de mulheres declara a preferência de parcerias ou atividades em grupo com pessoas do gênero masculino. Das mulheres que apontaram tal preferência, apenas 2,2% indicam o comportamento de fuga psicológica como elemento que deva ser levado em consideração no momento da escolha. Salienta-se que 11% das mulheres preferem trabalhar com homens, mas não percebem comportamento positivo ou ausências do ambiente de trabalho ilicitamente por parte destes.

De uma forma geral, 70% das mulheres declararam a preferência por gênero feminino como parceiro de atividades laborais. Dos 30% que indicaram preferência por gênero masculino, observa-se que a rota de decisão ou a complexidade do modelo indicador da preferência se dá de forma mais simples, ou seja, menos constructos são levados em consideração no momento da decisão. Considerando os ramos da árvore de decisão menores que 2% que não foram grafados e os apresentados na Figura 1, pode-se afirmar que 59% das mulheres que declararam preferência de trabalho com parceiros do gênero masculino consideraram apenas dois constructos na tomada de decisão (comportamento positivo e comportamento de fuga física).

Em uma segunda análise, considerando os questionários respondidos por homens, observa-se que a percepção masculina está mais associada a constructos visíveis (fuga física) e em menos níveis, ou seja, há objetividade e conseqüentemente menos complexidade no processo de escolha por gênero como colegas de trabalho.

Conforme a Figura 2, 5% dos homens preferem trabalhar com homens e discordam parcialmente que o gênero masculino tenha comportamento de fuga durante o período de realização das atividades laborais. Em contrapartida, 23% dos homens preferem trabalhar com mulheres, não percebem comportamentos que sejam contrários às normas e às políticas organizacionais, mas concordam parcialmente que o gênero feminino apresenta comportamento de fuga durante o trabalho.

Figura 2. Preferência por gênero na percepção de homens



Fonte: Dados da pesquisa

Por meio da Figura 2, compreende-se que em 10% dos casos em que homens expressaram preferência por mulheres na formação de equipe de trabalho, mais constructos foram levados em consideração, ou seja, na escolha de pessoas do gênero feminino os homens demonstram ser mais analíticos do que na escolha por gênero masculino.

Evidencia-se ainda que, em geral, homens não percebem comportamento de fuga em pessoas do mesmo gênero, mas 15% concorda parcialmente que homens possuem comportamentos antagônicos às condições do trabalho, enquanto 36% que escolheram homens não emitiram opinião a respeito.

Em suma, 61% dos homens preferem trabalhar com homens analisando apenas dois constructos. Destes, 86% foi analisado, tendo por base a fuga física e o comportamento antagônico; enquanto os 39% restantes que preferem mulheres tomam decisão baseados em dois ou três constructos (FUGAFIS, COMPANT e COMPOS).

Quanto à objetividade apresentada no modelo de decisão masculina, a sequência de constructos que são relevantes na percepção destes é fuga física, comportamento antagônico e comportamento positivo. Ressalta-se que o comportamento psicológico não foi relevante como unidade de análise em nenhuma das decisões apresentadas por homens.

Considerações finais

Acreditamos que os resultados apontados por esta pesquisa contribuem significativamente para o melhor entendimento da efetividade de comportamentos e preferências de homens e mulheres nos ambientes organizacionais, devido à escassez de trabalhos explorando os critérios abordados.

Perante a relevância dos percentuais apresentados, constata-se que as mulheres, em sua maioria, preferem trabalhar com mulheres e igualmente acontece no caso dos homens, que preferem trabalhar com homens. As mulheres basearam suas escolhas no comportamento positivo, no comportamento antagônico e na fuga física. Para os homens, a escolha de seus grupos baseou-se na fuga física e no comportamento antagônico, evidenciando um processo de escolha menos complexo do que as mulheres.

As preferências individuais por um dos gêneros para a realização de trabalhos em grupo,

bem como a percepção que o sexo masculino ou feminino tem em relação ao gênero oposto, pode comprometer o andamento de projetos quando esta percepção se torna preconceituosa ou gera conflitos que tornam inviável o processo de gerenciamento de um grupo.

O resultado desta pesquisa não aponta para situações extremas, relacionando questões negativas a apenas um dos gêneros, pois se percebe, pelos dados analisados, equilíbrio nas respostas. Para a realização de pesquisas futuras, a sugestão é replicar a pesquisa em outras organizações e também verificar a percepção do gênero em organizações de grupos de trabalhos virtualizados, onde a convivência ocorre com menos frequência, o que poderia alterar a percepção dos envolvidos em relação ao gênero oposto.

Referências

BACON, D.; STEWART, K. & STEWART-BELLE, S. Exploring predictors of student project performance. **Journal of Marketing Education**, v. 20 (1): p. 63-71, 1998.

BARON-COHEN, S. **The essencial difference**. [s.l.]: Penguin, 2004.

BRITZMAN, D. Identidade sexual, educação e currículo. **Revista Educação e Realidade**, v. 21 (1): p. 71-96, 1999.

BROVERMAN, L.K. et al. Sex-role stereotypes: a current appraisal. **Journal of Social Issues**, v. 28 (1): p. 60-78, 1972.

BURGER, J. M. Individual differences in preference for solitude. **Journal of Research in Personality**, v. 29 (1): p. 85-108, 1995.

CARLI, L. L.; EAGLY, A. H. Gender, hierarchy and leadership: an introduction. **Journal of Social Issues**, v. 57 (1): p. 629-636, 2001.

COLLING, Ana. A construção histórica do masculino e do feminino. In: STREY, Marlene Neves; CABEDA, Sonia T. Lisboa; PREHN, Denise Rodrigues. (Org.). **Gênero e cultura: questões contemporâneas**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

DALY, M.; WILSON, M. Competitiveness, risk taking and violence: the Young male syndrome. **Ethology and Sociobiology**, v. 6 (1): p. 59-73, 1985.

EARLEY, P.C. Social Loafing and Collectivism: A Comparison of the United States and the People's Republic of China. **Administrative Science Quarterly in Business**, v. 34 (1): p. 565-581, 1989

FILHO, F.; JARDIM S. (orgs.). **A Danação do Trabalho**. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997.

FORMAN, J. & KATSKY, P. The group report: a problem in small group or writing processes? **Journal of Business Communication**, v. 23 (Fall): p. 23-35, 1986.

FOUCAULT, M. **The history of sexuality**. London: Penguin, 1988.

-
- GARDNER, B.S. & KORTH, S. J. A framework for learning to work in teams. **Journal of Education for Business**, v. 74 (1): p. 28-33, 1998.
- GROSSI, M. Identidade e gênero. In: DANTAS, C. C. **Seminário de relações de gênero. 2004**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/faced/geerge/redes>>. Acesso em: 16 ago. 2010.
- HANSCOME, M. L. **Influence of gender and power relationships among human resource development managers**. Athens: University of Georgia, 2000.
- HILL, C. A. Affiliation motivation: people who need people... but in different Ways. In: **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 52 (1): p. 1008-1018, 1987.
- KANTER, R. M. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books, 1977.
- KRACKHARDT, D., HANSON, J. Informal networks: The Company in PRUSAK, Laurence. **Knowledge in Organizations**. [s.l.]: Butterworth- Heinemann, 1997.
- LEHMAN, W. E. K., SIMPSON, D. D. Employee substance use and on-the-job behaviors. **Journal of Applied Psychology**, v. 77 (1): p. 309-321, 1992.
- LOURO, G. L. **Gênero e Magistério: identidade, história /e representação**. Disponível em: <www.ufrgs.br/faced/geerge/redes>. Acesso em: 21 ago. 2010.
- _____. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- _____. Nas redes do conceito de gênero. In: LOPES, M. J. M; MEYER, D.E.; WALDOW, V.R. (Orgs.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- MACCOBY, E. E.; JACKLIN, C., Myth, reality and shades of gray: what we know and don't know about sex differences. **Psychology Today**, v. 1 (1): p. 101-112, 1974a.
- _____. **The psychology of sex differences**. Stanford: Stanford University Press, 1974b.
- MACEDO, Tonia Marta Barbosa. **Redes informais nas organizações: a co-gestão do conhecimento**. 2010. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/ci/v28n1/28n1a13.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2010.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MCCORKLE, D. et al. Undergraduate marketing students, group projects and teamwork: the good, the bad, and the ugly ??. **Journal of Marketing Education**. v. 21 (1): p. 106-117, 1999.
- MOSCOVICI, S. Prefácio. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.
- PAYNE, R.; PUGH, D. S. Organizations as psychological environments. In: WARR, P.B.

(Org.). **Psychology at work**. Harmondsworth: Penguin, 1971.

PFAFF, E.; HUDDLESTON, P. Does it matter if I hate teamwork ? What impacts student attitudes toward teamwork?. **Journal of Marketing Education**, v. 25 (1): p. 37-45, 2003.

PINKER, S. **The Blank State**: The Modern Denial of Human Nature. New York: Viking Penguin, 2002.

PUGH, D. S. Modern organization theory: psychological study. **Psychological Bulletin**, v. 66 (1): p. 235-51, 1966.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROSEN, B.; JERDEE, T. H. Influence of sex role stereotypes on personal decisions. **Journal of Applied Psychology**, v. 59 (1): p. 9 -14, 1974.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 16 (2): p. 5-22, 1990.

STRONG, J.T. & ANDERSON R.E. Free-riding in group projects: control mechanisms and preliminary data. **Journal of Marketing Education**, v. 12 (1): p. 61-67, 1990.

SUTTON, J. The team approach in the quality class. **Business Communications Quarterly**, v. 58 (1): p. 48-51, 1995.

TEDESCO, J. C. Movimentos e organizações formais e informais no horizonte migratório internacional: trabalhadores brasileiros na Itália: Movimentos Sociais, Participação e Democracia, **Anais do II Seminário Nacional, Núcleo de Pesquisa e Envolvimentos Sociais - NPMS- 25 a 27 de abr/2007**. Florianópolis: UFSC, 2007.

TEIXEIRA, R. F.; PACHECO, M. E. C. Pesquisa social e a valorização da abordagem qualitativa no curso de administração: a quebra de paradigmas científicos. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, v. 12 (1). São Paulo: FEA/USP, 2005.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**. Curitiba, v. 5 (1): p. 61-70, 2002.

Artigo recebido em 15/06/16. Aceito em 18/08/16.
