



Vânia Maria Lima Neves

O efeito do global mindset no comportamento da liderança

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas

Orientadora: Prof^ª. Patricia Amélia Tomei

Rio de Janeiro
Fevereiro de 2015



Vania Maria Lima Neves

O efeito do global mindset no comportamento da liderança

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Patricia Amelia Tomei

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Alessandra de Sá Mello da Costa

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Giuseppe Maria Russo

Dedix Assessoria Técnico-Científica Ltda.

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 27 de fevereiro de 2015

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Vânia Maria Lima Neves

Graduou-se em Matemática na Universidade Federal Fluminense (UFF) – Niterói/RJ em 1986. Concluiu a Extensão em Análise de Sistemas na PUC/RJ em 1988. Concluiu o MBA em Gerência de Telecomunicações na FGV/RJ em 2002. Obteve as credenciais Project Management Professional (PMP) em 2004 e Program Management Professional (PgMP) em 2009, ambas pelo PMI/USA. Trabalha há 27 anos na área de Tecnologia da Informação (TI). Construiu sua carreira nas empresas White Martins, Intelig Telecom e Glaxo Smith Kline (GSK), atuando em posições de liderança com escopo local, regional e global. Atualmente, é Diretora de TI na GSK.

Ficha Catalográfica

Neves, Vânia Maria Lima

O efeito do global mindset no comportamento da liderança / Vânia Maria Lima Neves ; orientadora: Patricia Amélia Tomei. – 2015.

100 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado)—Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2015.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Liderança global. 3. Global mindset. 4. Comportamento da liderança. I. Tomei, Patricia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Dedico este trabalho à minha mãe,
pela inspiração que sempre orientou a minha trajetória,
ao meu marido, pela compreensão e parceria em todos os meus projetos,
ao meu pai e irmão(*in memoriam*) pelo apoio incondicional em vida e ao meu
filho para que ele tenha sempre a certeza de que é possível chegar onde quiser.

Agradecimentos

À Deus pela benção na minha caminhada.

À minha mãe e meu pai (*in memoriam*) pela educação e formação de caráter que me deram, além do aprendizado de que não há recompensa sem esforço.

Ao meu filho, meu amigo e parceiro de todas as horas, pela compreensão e apoio, principalmente, cuidando da avó nas minhas ausências para estudo.

Ao meu marido, pela compreensão nos meus momentos de imersão nos estudos e por abdicar do seu sono precioso para me levar e buscar na PUC.

Às minhas assistentes de casa, por cuidarem da minha mãe para que eu pudesse me ausentar por mais horas para estudo.

À Patrícia Tomei, PhD, orientadora querida, pelo direcionamento técnico minucioso. Agradeço também pela atenção, carinho e palavras de conforto que me deram segurança e tranquilidade, mesmo nos momentos de tensão.

À Gyongyi Konyu-Fogel, PhD e Matthew L. Cole, PhD, ambos da Walsh College of Accountancy and Business Administration, autores da tese de doutorado que foi a referência principal para esta dissertação, pela aprovação do uso de seu instrumento de pesquisa. Agradeço, especialmente, a Gyongyi Konyu-Fogel pela orientação e atenção durante minha pesquisa.

Aos professores e colegas da PUC pelo aprendizado e troca de experiências durante o curso. Tudo fica mais fácil quando não estamos sozinhos.

Aos 163 líderes que dedicaram preciosos minutos respondendo a pesquisa, que foi base para o estudo. Sem a ajuda deles, meu desafio se tornaria inviável.

Ao André Holanda e Tatiana Melamed, pelo apoio da empresa ao meu projeto de mestrado.

Resumo

Neves, Vânia Maria Lima; Tomei, Patricia Amelia. **O efeito do global mindset no comportamento da liderança**. Rio de Janeiro, 2015. 100p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta dissertação identificou os fatores que afetam o *Global Mindset* de líderes globais e o seu efeito nos seus comportamentos da liderança. Para tanto, foi aplicado um questionário *on-line* baseado no modelo *Global Mindset e Comportamento da Liderança* de Konyu-Fogel (2011) para uma amostra de 163 líderes que atuam em atividades com escopo internacional de organizações multinacionais ou nacionais, em vinte e duas indústrias na África, Asia, América do Sul, América do Norte, Europa e no Oriente Médio. Concluímos que fatores demográficos tais como idade, gênero e número de línguas estrangeiras faladas não afetam significativamente o *Global Mindset*, embora líderes com idade superior a 60 anos ou que falem três ou mais línguas possuam maiores escores de *Global Mindset*. Identificamos também que o local de trabalho é um fator que afeta com significância o escore *Global Mindset*, confirmando estudos que evidenciam que a sensibilidade entre culturas é altamente dependente do histórico pessoal e da inteligência cultural do indivíduo. Concluindo a análise dos fatores demográficos, identificamos que o fator posição afeta o *Global Mindset*, tendo sido identificado que as posições *Recruitment Partner* e CEO apresentam os maiores escores para *Global Mindset*. Na avaliação do efeito dos fatores organizacionais sobre o *Global Mindset*, identificamos uma fraca relação em itens como: número total de empregados, número de países que a empresa opera, o percentual de empregados no exterior e local da matriz. Por outro lado, linha de produto (indústria), e o percentual de receita oriunda de operação no exterior impactam significativamente no *Global Mindset* dos líderes de negócio. Por fim, observamos que o *Global Mindset* é responsável por até 39,1% de variabilidade no comportamento da liderança, confirmando estudos prévios de que líderes globais com alto *Global Mindset* são mais prováveis de ter comportamentos de liderança que mostram um entendimento das diferenças entre culturas e países em resposta ao ambiente global.

Palavras-chave

Liderança global; *Global Mindset*; comportamento da liderança.

Abstract

Neves, Vânia Maria Lima; Tomei, Patricia Amelia (Advisor). **The effect of global mindset on leadership behavior**. Rio de Janeiro, 2015. 100p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This dissertation identified factors which affect the *Global Mindset* of global leaders and its effects on their leadership behaviors. To achieve this objective, an on-line survey based on the *Global Mindset* and Leadership Behavior instrument developed by Konyu-Fogel (2011) was applied to a sample of 163 leaders which work in positions which require international activities in multinational and national organizations in twenty two product lines (industries) in Africa, Asia, America do Sul, South America, Europe and Middle East. We conclude that demographic factors such as age, gender and number of foreign languages spoken do not significant affect *Global Mindset*, although leaders older than 60 or who speak at least three foreign languages have higher *global mindset* scores. We also identified that local of employment is a factor which significantly affect the *Global Mindset* score, confirming studies which identified that sensitivity across cultures is highly dependent on individual's personal background and cultural intelligence. Concluding the demographic factors analysis, we identified that the factor position affects the *Global Mindset*, presenting that positions *Recruitment Partner* and *CEO* have the higher *Global Mindset* scores. On assessment of organizational factors effects on *Global Mindset*, we identified a weak relationship under total number of employees, percentage of employees working overseas, location/country of headquarter's and *Global Mindset*. On the other hand, product line and number of percentage of revenue from foreign operations significantly affect business leaders *Global Mindset*. Finally, we noticed that *Global Mindset* is responsible for 39,1% of variability on leadership behavior, confirming previous studies which identified that global leaders with high *Global Mindset* are more likely to exhibit leadership behaviors which present understanding on differences across cultures and countries in response to the global environment.

Keywords

Global Mindset; Global Leadership; Leadership Behavior

Sumário

1. Introdução	13
1.1. Problema de Pesquisa	13
1.2. Objetivos	15
1.3. Referência Principal da Pesquisa	15
1.4. Relevância do Estudo	16
1.5. Delimitação do Estudo	17
1.6. Estrutura da Dissertação	17
2. Referencial Teórico	19
2.1. Globalização	19
2.2. Liderança Global	21
2.3. Cultura entre Países e impactos na Liderança Global	27
2.4. Competências e Comportamentos da Liderança Global	31
2.5. <i>Global Mindset</i>	35
2.5.1. Conceito de <i>Global Mindset</i>	35
2.5.2. Desenvolvimento do <i>Global Mindset</i>	41
2.5.3. Medindo o <i>Global Mindset</i>	44
2.6. <i>Global Mindset</i> e Comportamento da Liderança	46
2.6.1. Modelo Conceitual	46
3. Metodologia	50
3.1. Tipo de Pesquisa	50
3.2. Universo e Amostra	50
3.3. Hipóteses da Pesquisa	51
3.4. Coleta de Dados	53
3.5. Questionário	53
3.6. Análise e Tratamento dos Dados	56
3.7. Limitações do Método	58
4. Análise dos Resultados	59
4.1. Características dos Participantes	59
4.2. Análise dos Testes das Hipóteses	65
4.2.1. Fatores Demográficos e <i>Global Mindset</i>	67
4.2.2. Fatores Organizacionais e <i>Global Mindset</i>	68
4.2.3. <i>Global Mindset</i> e Comportamento da Liderança	69
5. Discussão	72
5.1. Visão Geral	72
5.2. Discussão dos Resultados	73
6. Conclusão	80
6.1. Implicações Gerenciais e Recomendações	82

7. Referências Bibliográficas	84
8. Anexos	92
8.1. Carta Convite para Participação no Estudo	92
8.2. Pesquisa Global Mindset e Comportamento da Liderança (Tradução)	93
8.3. Pesquisa Global Mindset e Comportamento da Liderança	97

Lista de figuras

Figura 1 – Fatores Demográficos e Organizacionais e *Global Mindset* do Líder

47

Lista de tabelas

Tabela 1 – Adaptação da tabela Diferentes Conceitos de <i>Global Mindset</i>	41
Tabela 2 – Fatores demográficos e organizacionais significantes para o <i>Global Mindset</i>	46
Tabela 3 – Variáveis dependentes e independentes	52
Tabela 4 – Escala completa <i>Global Mindset</i> (16 itens)	55
Tabela 5 – Escala completa Comportamento da Liderança (20 itens)	56
Tabela 6 – Frequência absoluta e relativa das informações organizacionais	61
Tabela 7 – Frequência absoluta e relativa das informações demográficas	62
Tabela 8 – Média, mediana e desvio padrão de escore <i>Global Mindset</i> pelos fatores demográficos	63
Tabela 9 – Média, mediana e desvio padrão de escore <i>Global Mindset</i> pelos fatores organizacionais	64
Tabela 10 – Frequência absoluta e percentual linha entre idade e gênero, seguido do p-valor exato do teste de qui-quadrado para Independência	65
Tabela 11 – Regressão linear múltipla para <i>global mindset</i> versus informações organizacionais e demográficas após seleção via <i>stepwise</i> e inclusão de gênero e idade	67
Tabela 12 – ANOVA para <i>Global Mindset</i> versus informações demográficas	68
Tabela 13 – ANOVA para <i>Global Mindset</i> versus informações organizacionais	69
Tabela 14 – Média, mediana, desvio padrão, valores mínimos e máximos dos escores <i>Global Mindset</i> (GM) e Comportamento da Liderança	70
Tabela 15 – Regressão linear múltipla para escore de liderança versus GM	70
Tabela 16 – Fatores demográficos e organizacionais significantes para o <i>Global Mindset</i> (estudo atual)	72

Lista de gráficos

Gráfico 1 – Regressão para o Comportamento da Liderança sobre o *Global Mindset*

71