



INFLUÊNCIA DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS NO AMBIENTE LABORAL DOS FUNCIONÁRIOS DE ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS

INFLUENCE OF SOCIODEMOGRAPHIC DATA ON THE WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEES OF ACCOUNTING ORGANIZATIONS

GESTÃO DE PESSOAS: LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

Marisa Luciana Schvabe de Morais, UNIVALI, Brasil, marisal@univali.br

Suzete Antonieta Lizote, UNIVALI, Brasil, lizote@univali.br

Sayonara de Fátima Teston, UNOESC, Brasil, sayonara.teston@unoesc.edu.br

Patrick Zawadzki, UNOESC, Brasil, patrick.zawadzki@unoesc.edu.br

Resumo

Este estudo teve por objetivo analisar a relação entre os dados sociodemográficos e os estilos de liderança, comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho, na percepção de funcionários que atuam em organizações contábeis no estado de Santa Catarina. O procedimento de coleta de dados, em uma amostra não-probabilística de 226 respondentes, foi *survey*. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, frequências e com o uso dos testes Kolmogorv-Smirnov, t de Student e o U de Mann-Whitney. Os resultados revelaram que o sexo, ter filhos ou não, e o porte das organizações não afetam estas relações. Entretanto, o nível de comprometimento dos participantes de 51 a 60 anos foi maior do que os de 31 a 35 anos e nos de 41 a 45 anos, funcionários com menor grau de instrução, conseguem perceber melhor os estilos de liderança e são mais comprometidos. Em relação ao tempo de trabalho, funcionários com menor tempo na organização, observam melhor os estilos de liderança e, aqueles com mais tempo tendem a ser mais comprometidos, e experimentam maior bem-estar no trabalho. Por fim, se verificou que, aqueles com menor remuneração, percebem melhor os estilos de liderança e têm maior nível de bem-estar. Teoricamente, os resultados contribuem para os estudos de comportamento humano e de gestão de pessoas. Empiricamente, poderão auxiliar os gestores das organizações contábeis na gestão dos seus negócios.

Palavras-chave: Estilos de liderança; Comprometimento organizacional; Bem-estar no trabalho.

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between sociodemographic data and leadership styles, organizational commitment and well-being at work, in the perception of employees who work in accounting organizations in the state of Santa Catarina. The data collection procedure, in a non-probabilistic sample of 226 respondents, was a survey. Data were analyzed using descriptive statistics, frequencies and using the Kolmogorv-Smirnov, Student's t and Mann-Whitney U tests. The results revealed that gender, having children or not, and the size of organizations do not affect these relationships. However, the level of commitment of participants aged 51 to 60 years was higher than those aged 31 to 35 years and in those aged 41 to 45 years, employees with less education, can better perceive leadership styles and are more committed. Regarding working time, employees with less time in the organization better observe leadership styles, and those with more time tend to be more committed and experience greater well-being at work. Finally, it was found that those with lower pay perceive leadership styles better and have a higher level of well-being. Theoretically, the results contribute to studies of human behavior and people management. Empirically, they will be able to help managers of accounting organizations in the management of their businesses.

Keywords: Leadership styles; Organizational commitment; Well-being at work.

1 Introdução

O estilo do líder, o comprometimento das pessoas em conjunto com sua percepção de bem-estar são elementos cada vez mais importantes para pessoas e organizações. O líder é aquele que inspira uma equipe para a obtenção dos resultados traçados pela empresa (Inceoglu, Thomas, Chu, Plans, & Gerbasi, 2018). Desta forma, para que a equipe e colaboradores cumpram suas atividades em dia e com maior qualidade, é necessário um profissional que esteja alinhado com os valores, visão e missão da empresa e que gerencie essas equipes. É amplamente aceito entre os estudiosos do assunto que o comportamento do líder exerce considerável influência no comportamento dos liderados (Siangchokyoo, Klingler, & Campion, 2019). Também há comprovação de influência do comportamento do líder diretamente o bem-estar dos liderados (Dåderman, Kajonius, Alberg, Skog, & Hellströ, 2022).

Existem constatações de que o homem, ao longo da existência humana, sempre esteve sujeito às influências de outros indivíduos com os quais interagia. E, em face dessas interações e, também da necessidade de encontrar soluções conjuntas que promovessem a sobrevivência de um grupo, surgiu, concomitantemente, a necessidade de liderança (Lunardi, Degenhart, & Zonatto, 2019). É possível afirmar também que os vínculos que os funcionários desenvolvem com suas organizações estão, de alguma forma, relacionados aos estilos de liderança dos seus gestores, ou a ausência deles (Santos, Costa, Tomazzoni, & Balsan, 2021). Neste sentido, a liderança pode afetar os comportamentos dos funcionários no que se refere a atitudes, motivação e desempenho, fatores estes que podem também afetar os níveis de comprometimento destes (Silva, Nunes, & Andrade, 2019).

O comprometimento organizacional, também é considerado um fenômeno de relevância para as organizações (Maia & Bastos, 2015). Diversos estudos mostram que funcionários comprometidos conduzem as empresas a desempenhos satisfatórios (Guidini, Zonatto & Degenhart, & Schlup 2020; Kaveski, Beuren, Gomes & Lavarda 2021). De modo geral, ele pode ser entendido como o forte vínculo do trabalhador com a organização na qual está inserido, e com aspectos relacionados a outras dimensões de sua vida como, por exemplo, o trabalho, a carreira, a profissão, entre outros, que produzem uma noção de lealdade (Bandeira, Marques & Veiga, 2000). Para Puentes-Palácios e Peixoto (2015), o comprometimento se caracteriza como um estado psicológico positivo baseado no relacionamento entre o indivíduo e a organização, que causam reflexos no desempenho das suas atividades laborais, o que pode influenciar o bem-estar no trabalho.

O bem-estar no trabalho favorece o desenvolvimento de emoções positivas, o que resulta em maior produtividade, contribuindo, desta forma, para melhores resultados organizacionais (Kunkel & Vieira, 2012). Um nível apropriado de bem-estar pode aumentar além da produtividade, a própria sustentabilidade de exercício da profissão, reduzindo os problemas de saúde advindos do trabalho. Considerando que as pessoas são ativos intangíveis importantes para as organizações, os gestores possuem o desafio de criar valorização, satisfação e condições para estimular a realização do trabalho, identificando assim estratégias eficazes para a promoção do bem-estar das pessoas em seu ambiente laboral (Oliveira, Gomide Júnior & Poli, 2020).

Diante do exposto, este estudo teve como objetivo analisar a relação entre os fatores sociodemográficos e os estilos de liderança, comprometimento organizacional e o bem-estar no trabalho dos funcionários de organizações contábeis.

A relevância do estudo encontra-se no fato de que os profissionais contábeis ocupam uma posição estratégica para as empresas, pois as suas atividades estão relacionadas com planejamento, acompanhamento da execução e controles financeiros, gerenciais e operacionais. Silva, Haveroth e Cunha (2022) destacam que, para que essas atividades sejam executadas com excelência, se torna necessário o desenvolvimento de líderes eficientes, pois de acordo com a

capacidade de influência do líder, o estilo de liderança pode ser a causa de sucesso ou de fracasso em uma organização e é baseado em atitudes concretas, as quais podem auxiliar na integração das práticas e políticas e na cultura organizacional, assim como no comprometimento e bem-estar no trabalho.

Ademais, investigar o comprometimento organizacional e suas relações pode auxiliar os gestores no desenvolvimento de ações que favoreçam o desempenho dos indivíduos e, por consequência, alcançar melhores níveis de desempenho organizacional (Zonatto, Gonçalves, Silva & Michels, 2021). Por outro lado, os desafios e as demandas contemporâneas do trabalho têm incentivado as organizações a valorizarem seus colaboradores e criarem condições necessárias para sua satisfação e bem-estar, e, conseqüentemente, a sua sustentabilidade. É importante destacar que os profissionais contábeis ainda são bastante exigidos individualmente no que se refere ao cumprimento de prazos ou necessidade de constante atualização (que são elementos mais técnicos e não tanto de gestão). A quantidade de obrigações acessórias que devem ser cumpridas em prazos prefixados, por exemplo, dificultam o desempenho de outras funções, mais gerenciais, que necessitam de um razoável tempo disponível para serem executadas.

2 Referencial teórico

2.1 Estilos de liderança

Estudar e compreender a liderança pode ser uma das possibilidades de os gestores romperem com as visões tradicionais e tornar o trabalho mais gratificante tanto para si como para a sua equipe (Silva, Paschoalotto & Endo, 2020). Investigar os seus estilos viabiliza um melhor entendimento das dinâmicas sociais e das realizações coletivas (Lucatelli, Tormem-Ferreira, Alberton & Marinho, 2021).

A partir dos anos de 1980, a liderança passa a ser encarada pelos estudiosos como um fenômeno complexo e dinâmico entre o sistema social e organizacional em que o líder atua (Turano & Cavazotte, 2016). Ela passa a assumir a perspectiva de líder e liderados no propósito de que haja uma motivação e inspiração para a consecução de determinado objetivo. Na sequência, se apresenta, de forma mais detalhada, a liderança transformacional, a transacional e a *laissez-faire*, propostas no estudo de Bass e Avolio (2004). Serão estes os estilos cujas bases teóricas foram utilizadas neste estudo para sustentar, mensurar e analisar o constructo liderança.

Em estudos precursores sobre o tema (Bass, 1985; Burns, 1978), os líderes transformacionais são descritos como aqueles capazes de comunicar uma visão de futuro, seja para uma organização, equipe de trabalho ou outros grupos, recorrendo a ideias e valores, e inspirando, com essa visão, o comprometimento de seus liderados. Além disso, os instigam a pensar de maneira diferenciada ao lidar com problemas, de modo que a qualidade de seus julgamentos e de suas decisões seja potencializada.

Conger (1998) apontava, inclusive, que a liderança transformacional tende a ter um efeito mais duradouro, visto que equipes que confiam em seus líderes tendem a responder mais prontamente e mais eficientemente as suas demandas e, deste modo, potencializam o alcance das metas traçadas. Lizote, Silva, Mendes e Tridapalli (2022) corroboram ao afirmarem que na liderança transformacional as equipes partilham de um senso de solidariedade e os objetivos projetados são de longo prazo, o que colabora ainda com o realinhamento dos valores e normas organizacionais, pois os liderados sentem-se envolvidos no processo.

A diferença que existe entre a liderança transformacional e transacional consiste no relacionamento entre o líder e seus seguidores (Burns, 1978). Enquanto a transformacional inspira profundamente os liderados para que se dediquem ao máximo para alcançar os objetivos organizacionais, estabelecendo uma relação de confiança entre os envolvidos, transacional é

caracterizada como uma relação de laços mais superficiais, que se baseiam em troca de interesses com foco em objetivos pessoais (Burns, 1978).

Para Bergamini (1994), no estilo de liderança transacional o líder consegue manter seus liderados atrelados a ele pela autoridade formal que detém, levando-os a pensar que terão vantagens desse modo. Esses líderes acreditam fortemente no uso de gratificações e repreensões para motivar seus liderados na execução das tarefas (Wong & Lee, 2012). Depreende-se, portanto, que o poder exercido pelo líder, no estilo transacional, deixará de existir quando este não mais detiver prerrogativas para conceder benefícios ou aplicar punições.

O líder do estilo *laissez-faire*, por sua vez, é aquele que não exerce influência sobre os seus liderados, permitindo que estes se manifestem e influenciem nas tarefas e decisões da maneira que desejarem, sem qualquer direcionamento (Antonakis, Avolio, & Sivasubramaniam, 2003). A ideia de ausência de liderança no estilo *laissez-faire* defendida por autores como Judge e Piccolo (2004) foi contestada por Khan, Nawaz e Khan (2016) ao abordarem que este estilo poderia ser apropriado quando a equipe envolvida fosse suficientemente competente, experiente e motivada, exigindo, nesses casos, pouca ou nenhuma supervisão. Então, seria um líder com uma tendência em não interferir nos processos de tomada de decisão e não com incapacidade para assumir a responsabilidade de liderança.

Numa posição mais intermediária, Dias e Borges (2015) teceram considerações de que o estilo de liderança *laissez-faire* se caracteriza pelo fato de o líder interferir pouco nas decisões, dando liberdade para que os liderados o façam. Nesse estilo, o líder evita resolver conflitos, transferindo sua autoridade para o grupo. Ele abdica, de forma deliberada, do poder de tomar decisões, delegando esse poder aos liderados. Já Silva, *et al.* (2017) retomam a ideia de negação da liderança reforçando que a falta de comprometimento do líder em assumir as responsabilidades inerentes a sua condição gera um ambiente com objetivos indefinidos.

2.2 Comprometimento organizacional

Compreender o comprometimento com o trabalho é interesse dos profissionais que procuram alternativas para melhorar suas ações em prol da construção de equipes comprometidas com as metas e desafios estabelecidos pela empresa, bem como com seus princípios e valores (Paiva, Dutra & Luz, 2015). Este entendimento pode subsidiar o processo decisório dos líderes em diferentes ambientes, uma vez que a reciprocidade pode ser a principal base para o alinhamento de expectativas organizacionais e individuais de líderes e liderados (Weymer, Schubert, Eskenazi & Martins 2018).

O estudo sobre o comprometimento organizacional que serviu de base para o desenvolvimento desta pesquisa foi o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, *et al.* (2000), o qual aborda os três componentes do comprometimento organizacional - afetivo, instrumental e normativo – e que serviram de base conceitual para sustentar esta investigação.

Na dimensão afetiva, o indivíduo está emocionalmente ligado à organização e sente que deseja permanecer nela, evidenciando que o desejo é o estado psicológico manifesto (Weymer *et al.*, 2018). O comprometimento envolve um sentimento de pertencimento, no qual a permanência ocorre não por mecanismos condicionantes, mas por consentimento. Lima e Rowe (2019) complementam destacando que a dimensão afetiva se apresenta por meio de sentimentos como afeto, apego e desejo de dispensar esforços em favor da organização. Como o indivíduo se identifica com seus valores e objetivos, prevalece nele o desejo de manutenção do vínculo empregatício.

O comportamento instrumental deriva dos estudos de Becker (1960) o qual o caracteriza como uma tendência do indivíduo em se engajar em linhas consistentes de atividade. Desse modo, o indivíduo permanece na organização em razão dos custos e benefícios que estão

associados à sua saída (que seriam as trocas laterais ou *side bet*). No seu estudo, o autor evidencia a importância do tema nas discussões sociológicas: “Sociólogos fazem uso do conceito de comprometimento quando estão tentando contabilizar o engajamento das pessoas que agem em consistentes linhas de atividade” (Becker, 1960, p. 34).

Algumas pesquisas posteriores apresentaram evidências empíricas que correlacionaram o comprometimento instrumental com indicadores relacionados a investimentos realizados pelos empregados. Allen e Meyer (1990) por exemplo, encontraram alta correlação entre comprometimento instrumental e planos de aposentadoria.

Wiener (1982, p. 421) foi precursor nos estudos do enfoque normativo e conceituou o comprometimento como “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”. Para o autor, os indivíduos comprometidos apresentam certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-los. Os valores e objetivos organizacionais direcionam fortemente esses indivíduos, representando uma forma de controle sobre as ações destes. Desta forma, de acordo com Lizote, Verdinelli e Nascimento (2020), a dimensão normativa pode se encontrar enraizada em sentimentos de dívidas do funcionário para com a organização que concedeu benefícios a ele. Nesse caso, o comportamento do indivíduo seria conduzido com base em um conjunto de pressões normativas que este assume internamente (ele as aceita e acredita que é o certo e moral fazê-lo).

2.3 Bem-estar no trabalho

Ao conhecer sobre a importância das relações entre o líder e liderados e seus possíveis reflexos no comprometimento e comportamento de cada pessoa, torna-se relevante realizar uma reflexão dessa relação com os sentimentos de bem-estar dos indivíduos. Observa-se que no dia a dia, em meio ao turbulento ritmo de vida em que as pessoas vivem, a maioria não faz uma análise para avaliar seus momentos de felicidade ou realização profissional. Entretanto, como destacam Siqueira e Padovam (2008), frequentemente somos incentivados a nos preparar para lidar com as situações como planejar tarefas diárias, se proteger da violência, controlar as finanças, ter hábitos saudáveis, entre outros.

Existem diversos estudiosos buscando descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou sua capacidade de desenvolver seus potenciais, assim como a influência do bem-estar no desempenho no trabalho (Celma, Martinez-Garcia & Raia, 2018; Oliveira, Castro, Coelho, Lopes & Andrade, 2020).

Por entender que as condições em que os indivíduos desempenham seu trabalho influenciam diretamente no funcionamento das organizações, o bem-estar tem sido apontado como um fenômeno determinante para que estas alcancem seus objetivos. Desta forma, torna-se relevante conhecer quais práticas, ações ou características da organização podem influenciar positivamente o bem-estar no ambiente de trabalho (Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012). Traldi e Demo (2012) corroboram ao evidenciar que, cada vez mais os profissionais da Administração vêm se conscientizando da importância do bem-estar no trabalho e dos seus potenciais reflexos na produtividade, no clima organizacional e nos demais resultados da organização.

Siqueira, Orengo e Peiró (2014) destacam, dentre os diversos conceitos sobre bem-estar no trabalho, aquele no qual o bem-estar está relacionado a um estado mental positivo que envolve aspectos como satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento afetivo com a organização. Neste sentido Demo, Neiva, Coura, Gomide Júnior e Costa (2022) salientam que a construção do processo de bem-estar deve envolver a orientação e o apoio da organização ao empregado para que este adote um estilo de vida que assegure sua saúde mental. Os referidos autores ainda enfatizam que também é necessário que sejam desencadeadas ações proativas por parte desta organização que possam servir de

estímulos a estes empregados, como por exemplo, elogiar, reconhecer os esforços e oferecer tratamento justo.

A definição de que o bem-estar no trabalho inclui tantos aspectos afetivos (relacionado a emoções e humores), quanto cognitivos (relacionado a percepção de expressividade e realização) permite que o conceito seja aplicado em diferentes contextos de trabalho (Pauli, Cerutti & Andreis, 2018). Bartels, Peterson e Reina (2019) reforçam ao sugerir que considerar o contexto específico do trabalho em pesquisas sobre bem-estar é essencial, dado que alguns aspectos do bem-estar podem se manifestar de forma diferente dentro e fora do local de trabalho.

De acordo com Paz, Fernandes, Carneiro e Melo (2020) as pesquisas sobre bem-estar indicam avanços na medida em que, além de buscarem compreender e definir o constructo (e entender a dinâmica do processo de construção desse bem-estar), tem se dedicado a testar modelos que estabelecem relações entre as dimensões pessoais, do ambiente organizacional ao contexto em que a tais organizações estão inseridas.

No que diz respeito à mensuração do bem-estar no trabalho, foi utilizado neste estudo a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008) cuja pesquisa teve como objetivo, justamente, a construção e a validação de uma medida de bem-estar laboral. A hipótese levantada pelos pesquisadores foi de que o bem-estar no trabalho compreenderia uma dimensão afetiva (emoções e humores) e uma dimensão cognitiva (percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho).

3 Metodologia

A concepção metodológica adotada teve abordagem quantitativa com alcance relacional e o método escolhido foi o de *survey* com desenho transversal. Antes de iniciar a coleta de dados, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e aprovado (Parecer 51763521.6.0000.0120).

A autorização para a coleta de dados foi concedida pelo Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Santa Catarina (CRC/SC). O universo da pesquisa deste estudo foi composto pelos funcionários que atuam em organizações contábeis, de Responsabilidade Coletiva, no estado de Santa Catarina. O tipo de amostragem foi não-probabilística. Para cálculo do tamanho mínimo da amostra utilizou-se o G*Power, seguindo critérios de Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2014). O resultado do cálculo do tamanho mínimo da amostra foi de 107 indivíduos. A coleta de dados ocorreu entre novembro e novembro de 2022 e alcançou 226 respondentes.

O questionário, composto por perguntas fechadas em uma escala do tipo *Likert* com sete pontos, foi formado por cinco blocos. O primeiro bloco foi a apresentação e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O segundo, consistiu na adaptação do Questionário de Liderança Multifatorial™ (MLQ) de Bass e Avolio (2004). O segundo bloco, por sua vez, se referiu a adaptação do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), denominado *Three-Component Model* (TCM), e validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998). O quanto bloco foi formado pela adaptação da Escala de Bem-Estar no Trabalho, construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008). Por fim, no quinto bloco foram levantados os dados sociodemográficos. Não foi solicitado nome ou qualquer dado que pudesse identificar o respondente.

Para a análise dos dados, inicialmente, a caracterização da amostra foi realizada pela descrição das variáveis utilizando frequência absoluta (n) e frequência relativa (%) sobre todas as categorias dos indicadores sociodemográficos para avaliar o balanço na base de dados. Posteriormente, foi realizada uma descrição dos itens do questionário utilizando a média (m), desvio padrão (dp), mediana (md) e o intervalo de confiança à 95% com o limite inferior (ICinf)

e superior (ICsup). Estas informações são relevantes para uma análise descritiva dos dados, conforme enfatiza Creswell (2010).

Após, buscou-se observar se os dados apresentavam distribuição normal, que diz respeito à forma de distribuição de dados para uma variável quantitativa individual e sua correspondência com a distribuição normal, que - para métodos estatísticos - representa um padrão de referência (Corrar, Paulo & Dias Filho, 2014). Para tanto, foram aplicados os testes de assimetria (a) e curtose (k).

Para explorar os constructos encontrados nas variáveis sociodemográficas utilizando testes de comparação entre as categorias, o pressuposto da normalidade das distribuições foi verificado pelo teste Kolmogorov-Smirnov, que compara a distribuição de frequências acumuladas de um conjunto de valores observados da amostra com uma distribuição esperada - e o da homogeneidade das variâncias pelo teste de Levene, cujo objetivo é, justamente, verificar as diferenças nas variâncias.

Nas variáveis com duas categorias foi aplicado o teste t de Student para amostras independentes (que testa a igualdade das médias), e quando os pressupostos não foram atendidos, o teste U de Mann-Whitney, que testa a igualdade das medianas.

Nas variáveis com mais de duas categorias foi utilizado o teste Anova *one-way* com a aproximação de Fisher quando havia homogeneidade das variâncias seguido pelo teste post hoc de Tukey, e a aproximação de Welch quando havia heterogeneidade das variâncias seguido pelo teste post hoc de Games-Howell, e ainda, quando não eram atendidos os pressupostos o se equivalente não paramétrico, o teste Kruskal-Wallis, foi aplicado seguido pelo post hoc DSCF.

Com a Anova *one-way* se testa a existência de uma diferença significativa entre algumas ou todas as médias das condições, comparando-as com a média global. Já os testes *post hoc* demonstram se existem diferenças, entre os grupos pesquisados, que sejam estatisticamente significativas (Dancey & Reidy, 2006). Em todos os procedimentos o nível de significação adotado foi de 5%.

4 Resultados e discussão

Nas referidas análises, se observou primeiro se existia diferenças significativas (p-valor < 0.001) entre as médias (Hair Jr. et al., 2014) e, na sequência, observou-se os resultados dos testes *pos hoc* para verificar qual categoria diferia de qual outra. A Tabela 38 mostra os resultados das comparações dos constructos pelo sexo.

Tabela 1 - Comparações de nível dos constructos por sexo

Constructo	Sexo	N	M	Dp	p-valor
Liderança	Feminino	152	5.28	1.19	0.294
	Masculino	74	5.06	1.36	
Comprometimento	Feminino	152	4.58	1.32	0.903
	Masculino	74	4.60	1.54	
Bem-estar	Feminino	152	4.95	1.05	0.515
	Masculino	74	5.05	1.19	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão.

Conforme se verifica na Tabela 1, a maioria dos respondentes foi representada pelo sexo feminino, com 67,3%. Este resultado se mostra consonante com diferentes estudos que versam sobre questões relacionadas ao sexo, inclusive internacionais, que demonstram - por meio da história do ingresso e participação das mulheres no mercado de trabalho - que ocorreu uma “feminilização” da profissão contábil (Zabotti, 2017). Em termos de profissionais ativos, agrupados por sexo, a diferença entre a atuação feminina e masculina não é mais tão significativa como antes, retirando da contabilidade a característica de uma área predominantemente masculina (Santos, Melo & Batinga, 2021).

Neste caso, quando comparados os constructos deste estudo em relação ao sexo, se pode observar pela Tabela 1, que não foram encontradas diferenças significativas entre as categorias. Ou seja, o sexo definido no nascimento não diferiu nas médias entre os constructos. Corroborando parcialmente este achado, destaca-se o estudo de Weymer, *et al.* (2018) sobre a contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional. Nesta oportunidade, os referidos autores também encontraram resultados que indicaram que homens e mulheres não percebem de forma diferente os comportamentos de liderança identificados em suas líderes.

A Tabela 2 mostra os resultados das comparações dos constructos pela faixa etária.

Tabela 2 - Comparações de nível dos constructos pela faixa etária

Constructo	Faixa etária	N	M	Dp	p-valor
Liderança	Até 25 anos	61	5.23	1.19	0.758
	De 26 a 30 anos	55	5.22	1.08	
	De 31 a 35 anos	40	5.22	1.33	
	De 36 a 40 anos	18	5.36	1.38	
	De 41 a 45 anos	22	4.76	1.34	
	De 46 a 50 anos	12	4.89	1.63	
	De 51 a 55 anos	8	5.69	1.49	
	De 56 a 60 anos	5	5.42	0.85	
	61 anos ou mais	5	5.91	1.36	
Comprometimento	Até 25 anos	61	4.53	1.28	0.018 ^{a,b}
	De 26 a 30 anos	55	4.59	1.24	
	De 31 a 35 anos	40	4.25	1.59	
	De 36 a 40 anos	18	5.16	1.40	
	De 41 a 45 anos	22	4.13	1.48	
	De 46 a 50 anos	12	4.46	1.43	
	De 51 a 55 anos	8	6.00	1.04	
	De 56 a 60 anos	5	5.29	0.83	
	61 anos ou mais	5	5.05	1.60	
Bem-estar	Até 25 anos	61	4.98	1.03	0.115
	De 26 a 30 anos	55	4.90	1.05	
	De 31 a 35 anos	40	4.84	1.15	
	De 36 a 40 anos	18	5.27	0.92	
	De 41 a 45 anos	22	4.74	1.01	
	De 46 a 50 anos	12	4.68	1.61	
	De 51 a 55 anos	8	5.68	1.13	
	De 56 a 60 anos	5	5.69	0.77	
	61 anos ou mais	5	5.91	0.94	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão. ^a: diferença significativa entre 31 a 35 anos e 51 a 55 anos. ^b: diferença significativa entre 41 a 45 anos e 5 a 55 anos.

Pela tabela apresentada, é possível observar que nos constructos liderança e bem-estar não foram encontradas diferenças significativas entre as categorias. No entanto, no constructo comprometimento organizacional, se observou diferenças nas médias dos respondentes da faixa etária de 51 a 60 anos em relação aos das categorias 31 a 35 anos e 41 a 45 anos. Isto é, o nível de comprometimento organizacional encontrado nos participantes de 51 a 60 anos foi significativamente maior do que nos de faixa etária de 31 a 35 anos e nos de 41 a 45 anos.

Resultados similares foram encontrados por Zonatto; *et al.* (2021) quando pesquisaram sobre a influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional e revelaram que para a sua amostra – funcionários da área administrativa de uma organização industrial de grande porte, quanto maior a faixa etária maior era o comprometimento (pontualmente, o afetivo e normativo).

O estudo de Suri e Petchsawang (2018), cujo objetivo era avaliar a relação entre satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e fatores demográficos, foi realizado com funcionários do setor bancário privado de Bangkok, e nele foram encontrados resultados

que corroboram essa visão, observando maior comprometimento naqueles com 50 anos ou mais. Também a pesquisa de Silva, *et al.* (2019), que buscava associar os constructos estilos de liderança e comprometimento dos liderados em busca de possíveis relações, obteve resultados similares, encontrando as maiores médias em indivíduos com idade acima de 46 anos.

Na Tabela 3 estão evidenciados os resultados das comparações dos constructos pela existência ou não de filhos.

Tabela 3 - Comparações de nível dos constructos pela existência ou não de filhos

Constructo	Filhos	N	m	dp	p-valor
Liderança	Não	114	5.25	1.22	0.749
	Sim	112	5.17	1.29	
Comprometimento	Não	114	4.50	1.35	0.344
	Sim	112	4.67	1.43	
Bem-estar	Não	114	4.90	1.07	0.280
	Sim	112	5.06	1.12	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão.

Os constructos basilares deste estudo, liderança, comprometimento e bem-estar, quando analisados comparativamente em relação a existência ou não de filhos, não apresentaram diferenças significativas.

Estes achados diferem do resultado apurado por Lisboa (2022) que, ao pesquisar se a liderança autêntica estava positivamente relacionada com o comprometimento organizacional afetivo e negativamente com a intenção de abandono da organização, destacou que, tomando como variável o fato do funcionário ter ou não filho, encontrou evidências pontuais que o grupo composto por pais e mães percebe mais a liderança. A Tabela 4 mostra os resultados das comparações dos constructos pelo grau de instrução.

Tabela 4 - Comparações de nível dos constructos pelo grau de instrução

Constructo	Grau de instrução	N	M	dp	p-valor
Liderança	Técnico	10	4.93	1.45	0.044 ^a
	Superior incompleto	47	5.21	1.07	
	Superior	88	5.54	1.24	
	Especialização	75	4.88	1.24	
	Stricto-sensu	6	4.86	1.56	
Comprometimento	Técnico	10	4.51	1.04	0.025 ^a
	Superior incompleto	47	4.49	1.26	
	Superior	88	5.00	1.35	
	Especialização	75	4.21	1.45	
	Stricto-sensu	6	4.09	1.51	
Bem-estar	Técnico	10	4.99	0.93	0.409
	Superior incompleto	47	5.00	1.00	
	Superior	88	5.13	1.19	
	Especialização	75	4.78	1.07	
	Stricto-sensu	6	5.14	0.90	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão. a: diferença significativa entre ensino superior e especialização.

Tanto no constructo liderança quanto em comprometimento foi encontrada uma diferença significativa apontando média superior em ensino superior em relação à especialização. Ao analisar estes resultados, se pode inferir que um funcionário com um grau de instrução um pouco menor (ensino superior x especialização) consegue perceber melhor os estilos de liderança e apresenta-se mais comprometido com a organização.

Estes resultados, encontram semelhança com aqueles obtidos no estudo de Honório e Ribeiro Filho (2014) que, ao pesquisar sobre comprometimento organizacional no contexto de uma Instituição Federal de Ensino Superior, evidenciou menores níveis de comprometimento associados à elevação do nível de escolaridade. Já a pesquisa de Suri e Petchsawang (2018) não

apresentou evidências suficientes que comprovassem a relação entre o comprometimento e o nível de educação dos pesquisados.

No que se refere a liderança, Souza e Wood Jr. (2022) chamaram a atenção que uma das preocupações na área da gestão é como os líderes podem melhorar os resultados organizacionais por meio de um processo influente sobre seus subordinados. Olhando por este prisma, seria desejado que a percepção dos liderados em relação a sua chefia imediata (líder) independesse do grau de instrução e fosse percebida em todos os níveis.

A Tabela 5 mostra os resultados das comparações dos constructos pelo tempo de serviço na organização.

Tabela 5 - Comparações de nível dos constructos pelo tempo de serviço na organização

Constructo	Tempo de serviço na organização	n	M	dp	p-valor
Liderança	Até 1 ano	36	5.69	1.04	0.016 ^a
	De 2 a 5 anos	93	5.13	1.23	
	De 6 a 10 anos	42	4.70	1.29	
	De 11 a 15 anos	23	5.28	1.13	
	De 16 a 20 anos	12	5.61	1.40	
	21 anos ou mais	20	5.44	1.31	
Comprometimento	Até 1 ano	36	4.63	1.33	< 0.001 ^{b,c,d,e,f}
	De 2 a 5 anos	93	4.39	1.24	
	De 6 a 10 anos	42	4.00	1.54	
	De 11 a 15 anos	23	4.88	1.38	
	De 16 a 20 anos	12	6.13	0.78	
Bem-estar	21 anos ou mais	20	5.37	1.19	0.002 ^{d,f}
	Até 1 ano	36	5.22	1.18	
	De 2 a 5 anos	93	4.88	0.97	
	De 6 a 10 anos	42	4.47	1.22	
	De 11 a 15 anos	23	5.06	0.88	
	De 16 a 20 anos	12	5.79	1.11	
	21 anos ou mais	20	5.49	0.90	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão. ^a: diferença significativa entre até 1 ano e 6 a 10 anos. ^b: diferença entre 16 a 20 anos e Até 1 ano. ^c: diferença entre 16 a 20 anos e de 2 a 5 anos. ^d: diferença entre 16 a 20 anos e de 6 a 10 anos. ^e: diferença entre 21 anos ou mais e de 2 a 5 anos. ^f: diferença entre 21 anos ou mais e de 6 a 10 anos.

No constructo liderança foi encontrada uma média significativamente superior na categoria de até 1 ano em relação à de 6 a 10 anos. Porém, embora sem diferença significativa, em funcionários mais antigos os índices médios tendem a voltar a crescer. Esses resultados tendem a corroborar os achados de Lisboa (2022) que indicaram que os funcionários com mais tempo de empresa percebem de forma mais acentuada os esforços das lideranças (ainda que estes aspectos não tenham se refletido, de forma direta, na intenção de permanência destes pesquisados nas referidas empresas).

Em comprometimento também foram encontradas diferenças significativas mostrando que na categoria de 16 a 20 anos existe média superior em relação às categorias de até 1 ano, de 2 a 5 anos e de 6 a 10 anos. E ainda, a categoria de 21 anos ou mais, mostrou média superior em relação às categorias de 2 a 5 anos e de 6 a 10 anos. Significa dizer que, indivíduos com mais tempo na organização tendem a ser mais comprometidos. Suri e Petchsawang (2018) corroboram com esta evidência, dado que também evidenciaram em seu estudo que o nível de comprometimento organizacional aumenta em razão de alguns aspectos e, dentre eles, figura o “maior tempo na organização”.

No constructo bem-estar, a categoria 16 a 20 anos, e a de 21 anos ou mais, mostraram médias superiores em relação à categoria de 6 a 10 anos. Nesta perspectiva, se conclui que, para a amostra deste estudo, funcionários com mais tempo de permanência da organização, experimentam maior bem-estar no trabalho. Neste sentido, Oliveira-Silva e Porto (2021) salientam que a carreira que o indivíduo desenvolve ao longo dos anos é um aspecto importante

que afeta as avaliações sobre a vida, assim como o relacionamento que se constrói com o trabalho, portanto a realização profissional construída ao longo dos anos no ambiente de trabalho é uma preditora do bem-estar.

Também é importante considerar que o fato de os indivíduos despenderem grande parte de sua vida no ambiente de trabalho, a relação que se estabelece entre esses indivíduos e as atividades laborais desenvolvidas impacta diretamente nos seus comportamentos e sentimentos nesse ambiente e, por consequência, também no bem-estar (Nogueira & Oliveira, 2022).

A Tabela 6 mostra os resultados das comparações dos constructos pela renda mensal.

Tabela 6 - Comparações de nível dos constructos pela renda mensal

Constructo	Renda mensal	N	M	Dp	p-valor
Liderança	De R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00	114	5.48	1.22	0.001 ^a
	De R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00	58	4.70	1.20	
	De R\$ 5.001,00 a R\$ 8.000,00	33	5.00	1.10	
	Acima de R\$ 8.001,00	21	5.44	1.37	
Comprometimento	De R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00	114	4.69	1.36	0.108
	De R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00	58	4.21	1.35	
	De R\$ 5.001,00 a R\$ 8.000,00	33	4.60	1.40	
	Acima de R\$ 8.001,00	21	4.98	1.58	
Bem-estar	De R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00	114	5.05	1.16	0.014 ^b
	De R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00	58	4.72	0.95	
	De R\$ 5.001,00 a R\$ 8.000,00	33	4.82	0.91	
	Acima de R\$ 8.001,00	21	5.59	1.14	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão. ^a: diferença significativa entre de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00 e de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00. ^b: diferença significativa entre de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00 e Acima de R\$ 8.001,00.

Na análise do constructo liderança observa-se que a média da categoria renda mensal na faixa de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00 foi maior do que na de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00. Deste modo, se pode inferir que os funcionários com menor remuneração, conseguem perceber melhor os estilos de liderança. Se considerarmos que a essência da liderança reside na capacidade do líder de influenciar indivíduos e grupos, com a finalidade de despender esforços para alcançar objetivos em comum nas organizações (Yukl, 2006); e se constatado que a maioria dos funcionários está nesta faixa salarial (114 dos 226 respondentes = de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.000,00), a leitura deste resultado é positiva, dado que estes respondentes manifestaram ter uma boa percepção quanto aos estilos de liderança dos seus gestores.

E no constructo bem-estar os participantes com renda mensal na faixa de acima de R\$ 8.001,00 apresentaram menor média do que a faixa de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00. De qualquer forma, não se pode afirmar e generalizar este resultado concluindo que quem tem menores salários têm maior nível de bem-estar pois, para isso, seria necessário que os resultados mostrassem diferenças significativas entre todas as categorias e a média precisaria ser incremental, o que não ocorreu nesta amostra.

Ademais, é prudente salientar que há uma série de outros fatores importantes que impactam o bem-estar, não sendo adequado, portanto, avaliá-lo somente pela renda ou pela distribuição de renda (Mantoan, Prearo & Souza, 2021).

Outro ponto relevante a ser mencionado é que as médias de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00 e de R\$ 5.001,00 a R\$ 8.000,00 tem nível de bem-estar bastante semelhantes. Neste sentido, ainda que não aplicada especificamente no contexto laboral, a pesquisa de Mantoan *et al.* (2021) buscou relacionar o bem-estar subjetivo e a renda, e os resultados encontrados neste estudo evidenciaram uma relação estatisticamente insignificante entre as rendas (tanto relativa quanto absoluta) e o referido constructo. A Tabela 7 mostra os resultados das comparações dos constructos pelo número de empregados.

Tabela 7- Comparações de nível dos constructos pelo número de empregados

Constructo	Número de empregados	n	M	Dp	p-valor
Liderança	Micro: até 9 empregados	74	5.24	1.25	0.110
	Pequena: de 10 a 49 empregados	95	5.31	1.31	
	Média: de 50 a 99 empregados	28	4.73	0.89	
	Grande: mais de 100 empregados	29	5.28	1.29	
Comprometimento	Micro: até 9 empregados	74	4.76	1.46	0.068
	Pequena: de 10 a 49 empregados	95	4.67	1.37	
	Média: de 50 a 99 empregados	28	3.98	1.30	
	Grande: mais de 100 empregados	29	4.44	1.28	
Bem-estar	Micro: até 9 empregados	74	5.03	1.09	0.926
	Pequena: de 10 a 49 empregados	95	4.95	1.10	
	Média: de 50 a 99 empregados	28	4.90	1.08	
	Grande: mais de 100 empregados	29	5.04	1.14	

Nota. n: frequência absoluta. m: média. dp: desvio padrão

Neste caso, quando comparados os constructos deste estudo em relação ao porte das organizações (aqui definidos pelo número de funcionários), se pode verificar pela Tabela 7, que não foram encontradas diferenças significativas entre as categorias. Ou seja, o porte das organizações não diferiu nas médias entre os constructos.

Talvez mais relevante que o porte das organizações estejam as questões do ambiente de trabalho em si. Oliveira, *et al.* (2020) manifestam que de um lado encontramos o profissional que busca ser valorizado e reconhecido no trabalho, e de outro, a organização que objetiva ter profissionais competentes e comprometidos. Portanto, se trata de uma relação baseada em trocas. Os autores ainda complementam indicando que, se as boas práticas de gestão forem percebidas e praticadas pelos funcionários (em especial aquelas relacionadas ao envolvimento), a consequência seria que estes experimentariam maior nível de bem-estar no trabalho. Além disso, segundo Santos, Suave, Ferreira e Altoé (2020), o fato de as organizações contábeis terem, ao longo dos últimos anos, convivido e incorporado mudanças diversas, em especial aquelas tecnológicas, resultou na redefinição de padrões, de processos e de papéis dos profissionais, inclusive os desempenhados pelos gestores (líderes).

5 Considerações finais

O presente estudo analisou a relação entre os dados sociodemográficos e os estilos de liderança, comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho, na percepção de funcionários que atuam em organizações contábeis no estado de Santa Catarina. Sobre os principais achados se conclui que o sexo, ter filhos ou não, e o porte das organizações não afetam significativamente estas relações.

Entretanto, o nível de comprometimento organizacional encontrado nos participantes de 51 a 60 anos foi significativamente maior do que nos de faixa etária de 31 a 35 anos e nos de 41 a 45 anos, funcionários com grau de instrução um pouco menor consegue perceber melhor os estilos de liderança e apresentam-se mais comprometidos com a organização. Em relação ao tempo de trabalho na organização, funcionários com maior tempo na organização, conseguem observar melhor os estilos de liderança e os com mais tempo na organização tendem a ser mais comprometidos, e experimentam maior bem-estar no trabalho. Por fim, se verificou que funcionários com menor remuneração, conseguem perceber melhor os estilos de liderança e têm maior nível de bem-estar.

Entende-se que no contexto organizacional uma liderança eficaz pode ser uma das possibilidades de os gestores romperem com as visões tradicionais tornando o trabalho mais gratificante tanto para o próprio líder, como para a sua equipe (Silva, Paschoalotto & Endo, 2020). Boas lideranças são capazes de melhorar o desempenho de uma equipe ou organização, influenciando nos processos que determinam os resultados (Lizote, *et al.*, 2022).

Igualmente relevante no âmbito das organizações, o comprometimento tem sido um constructo central no estudo do comportamento organizacional (Pinho, Furtado, Montenegro & Oliveira 2021). Chang Jr e Albuquerque (2022), ao tratar do comprometimento da força de trabalho, destacaram que as empresas conseguem de forma mais satisfatória vencer obstáculos por intermédio da cooperação entre empregados e empregadores.

Salienta-se que, quando estudados os aspectos positivos nos contextos laborais, os conceitos relacionados ao bem-estar e seus impactos têm se mostrado também determinantes (Veiga & Cortez, 2020). Segundo Fogaça, Coelho Junior, Paschoal, Ferreira & Torres (2021) as representações do bem-estar são produções humanas que nascem e são estruturadas a partir das experiências dos colaboradores em contextos organizacionais. Noval, Lizote, Teston e Zawadzki (2022) salientam que um funcionário que possui altos índices de bem-estar no trabalho é capaz de oferecer resultados bastante positivos para a sua organização tais como, engajamento, satisfação no trabalho e experiências emocionais positivas direcionadas ao trabalho desempenhado.

No que tange as contribuições sociais, destaca-se que as empresas de serviços contábeis têm cooperado de forma substancial para o desenvolvimento da sociedade. Seja porque estão inseridas em todos os segmentos empresariais, seja pela geração de milhares de postos de trabalho, ou pelo consequente impacto na economia e na geração de renda (Frare, Horz, Martins, Fernandes & Quintana, 2020). Portanto, compreender e lidar adequadamente com os estilos de liderança, o bem-estar e o comprometimento no ambiente organizacional, trará reflexos diretos no desempenho destas organizações.

A limitação encontrada no desenvolvimento deste estudo tem relação com a amostra obtida. Ainda que o mínimo amostral tenha sido atingido de forma bastante satisfatória (226 respondentes para os 107 necessários), é oportuno destacar que a intenção inicial quando do desenvolvimento desta pesquisa, seria trabalhar com amostra probabilística estratificada, de modo a garantir o mesmo percentual de respostas para cada variável controle que se está utilizando. Esta possibilidade não se tornou possível em razão das dificuldades para se operacionalizar a aplicação dos questionários que, neste caso, precisaria ser presencialmente.

Para estudos futuros, sugere-se realizar uma pesquisa qualitativa com os líderes, com o objetivo de compreender a forma como o estilo de liderança pode afetar o comprometimento e o bem-estar no trabalho, além de identificar novas variáveis relacionadas aos temas em questão.

Referências

- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Antonakis, J., Avolio, B.J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership *Questionnaire*. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.
- Bandeira, M.L., Marques, A.L., & Veiga, R.T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157,
- Bartels, A.L., Peterson, S.J., & Reina, C.S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the Eudaimonic Workplace Well-being Scale. *PLoS ONE*, 14(4), Article e0215957.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor leadership questionnaire*. Manual and Sampler Set, (3. ed.), Gallup Leadership Institute, California, Mind Garden.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bergamini, C.W. (1994). Liderança: a administração do sentido. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], 34(3), 102-114.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York, Harper and Row Publishers.

- Celma, D., Martinez-Garcia, E., & Raya, J.M. (2018). Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 82-89.
- Chang Jr, J., & Albuquerque, L.G. (2022). Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. *Revista de Administração Mackenzie*, 3, 13-38,
- Conger, J. (1998). The necessary art of persuasion. *Harvard Business Review*, 76(3), 84-95.
- Corrar, L.J., Paulo, E., & Dias Filho, J.M. (2014). *Análise multivariada: para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. São Paulo: Atlas.
- Creswell, J.W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. (3 ed.), Porto Alegre: Artmed.
- Dåderman, A.M., Kajonius, P.J., Alberg, A., Skog, S., & Hellströ, A. (2022). Leading with a cool head and a warm heart: trait-based leadership resources linked to task performance, perceived stress, and work engagement. *Current Psychology*, 1-22.
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Demo, G., Neiva, E.R., Coura, K.V., Gomide Jr. S., & Costa, A.C.R. (2022). Do organizational virtues enhance work well-being? The mediator role of practices. *Revista de Administração Contemporânea*, 26(6), 1-16.
- Dias, M.A.M.J., & Borges, R.S.G. (2015). Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. *Revista Eletrônica de Administração*, 21(1), 200-221.
- Fogaça, N., Coelho Junior, F., Paschoal, T., Ferreira, M., & Torres, C. (2021). Relações Entre Desempenho, Bem-Estar No Trabalho, Justiça E Suporte Organizacional: Uma Perspectiva Multinível. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1-27.
- Frare, A. B., Horz, V., Martins, A. S., Fernandes, C., & Quintana, A. C. (2020). Qualificação profissional, inovação tecnológica e desempenho em escritórios de contabilidade. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 10(1), 1-13,
- Guidini, A. A., Zonatto, V. C. S., Degenhart, L., & Schlup, D. (2020). Evidências da relação entre participação orçamentária, ambiguidade de papéis e o desempenho gerencial. *Cuadernos de Contabilidad*, 21, 1-27.
- Hair Jr., J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Long Range Planning*, 46 (1-2).
- Honório, L C., & Ribeiro Filho, J.G. (2014). Comprometimento organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma instituição de ensino superior. *Organizações em Contexto*, 10(20), 173-204.
- Inceoglu, I., Thomas G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: Emintegrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Kaveski, I.D.S., Beuren, I.M., Gomes, T., & Lavarda, C. E. F. (2021). Influência do uso diagnóstico e interativo do orçamento no desempenho gerencial mediado pelo comprometimento organizacional. *Brazilian Business Review*, 18(1), 1-19.
- Khan, Z.A, Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership theories and styles: al literature and review. *Journal of Resources Development and Management*, 16.
- Kunkel, F.I.R., & Vieira, K.M. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. *Gestão & Regionalidade*, 28(83).
- Lima, C.C.A., & Rowe, D.E.O. (2019). Percepção das Políticas de Gestão de Pessoas e Comprometimento Organizacional em uma Universidade Pública. *Revista Gestão Organizacional*, 12(4), 118-137.
- Lisboa, C.S.A (2022). *Liderança autêntica e a sua relação com o comprometimento organizacional afetivo e a intenção de abandono da organização* (Dissertação de Mestrado), Portugal.
- Lizote, S.A., Silva, D., Mendes, M.D.G.C., & Tridapalli, L.A. (2022). Estilos de liderança e comprometimento organizacional dos contadores que trabalham de forma remota. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13(3),
- prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 11(2), 24-39.
- Lucatelli, F., Tormem-Ferreira, J.A., Alberton, A., & Marinho, S.V. (2021). Um pessimista convicto na minha equipe: estilos de liderança e motivação. *Revista Gestão Organizacional*, 14(2), 6-24.

- Lunardi, M.A., Degenhart, L., & Zonatto, V.C. (2019). Estilo de liderança, assimetria de informação e uso avaliativo do orçamento constituem-se antecedentes a participação orçamentária? *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(38), 3-34.
- Maia, L.G., & Bastos, A.V.B. (2015). Organizational commitment, psychological contract fulfillment and job performance: a longitudinal quantiquitative study. *Brazilian Administration Review*, 12(3), 250-267.
- Mantoan, A., Prearo, L.C., & Sousa, D.G. (2021). Renda relativa e renda absoluta: impacto no bem-estar subjetivo. *Gestão & Regionalidade*, 37(111).
- Medeiros, C A.F., & Enders, W.T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nogueira, A.P.S., Oliveira, A.F. (2022). Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no bem-estar no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42.
- Noval, C.M., Lizote, S.L., Teston, S.de F., & Zawadski, P. (2022). Estilos de liderança dos gestores universitários e sua relação com o bem-estar no trabalho dos colaboradores. (2022). *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 92-114.
- Oliveira, A.F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-26.
- Oliveira, E.J., Castro, D.S. de, Coelho, M.A., Lopes, R.H., & Andrade, D. (2020). Felicidade no trabalho: uma comparação com os resultados da Pesquisa Guia Você S/A. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 10(1), 1-19.
- Oliveira-Silva, L.C., & Porto, J.B. (2021). Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: o impacto da realização profissional. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1-25.
- Paiva, K.C.M., Dutra, M.R.S., & Luz, T.R. (2015). Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. *Revista de Administração*, 50(3), 310-324.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pauli, J., Cerutti, P.S., & Andreis, A.A. (2018). Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 11(1), 50-73.
- Paz, M.G.T., Fernandes, S.R.P., Carneiro, L.L., & Melo, E.A.A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-37.
- Pinho, A.P.M., Furtado, V.A., Montenegro, A de V., & Oliveira, E.R. da S. (2021). Comprometimento organizacional: mapeamento e análise sobre escalas validadas no Brasil. *Ciências da Administração*, 23(60), 88-104.
- Puentes-Palacios, K., & Peixoto, A. de L. A. (2015). *Ferramenta de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre, Artmed.
- Sant'anna, L.L., Paschoal, T., & Gosendo, E.E.M. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764.
- Santos, A.S. dos, Costa, V.M.F., Tomazzoni, G.C., & Balsan, L.A.G. (2021). Papel dos estilos de liderança nos vínculos do trabalhador com a organização: uma análise em instituições hospitalares públicas e privadas. *Ciências da Administração*, 23(60), 26-40.
- Santos, B.L., Suave, R., Ferreira, M.M., & Altoé, M.L. (2020). Profissão contábil em tempos de mudança: Implicações do avanço tecnológico nas atividades em um escritório de contabilidade. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 11(3)
- Santos, M.A.D., Melo, M.C.O.L., & Batinga, G.L. (2021). Representatividade da mulher contadora em escritórios de contabilidade e a desigualdade de gênero na prática contábil: uma questão ainda em debate? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 148-163.
- Siangchokyoo, N., Klingler, R., & Champion, E.D. (2019). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101-341.

- Silva, A., Haveroth, J., & Cunha, P.R. (2022). Influência do estilo de liderança e da subordinação no julgamento e tomada de decisão do auditor interno. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 16(1), 31-52.
- Silva, M.M.S., Nascimento, M.E., & Cunha, J.V.A. (2017). Satisfação dos funcionários e estilos de liderança: existe uma relação? *Revista Capital Científico – Eletrônica*, 15(4), 71-89.
- Silva, P.L., Nunes, S. C., & Andrade, D.F. (2019). Estilo do líder e comprometimento dos liderados: associando construtos em busca de possíveis relações. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(2), 291-311.
- Silva, C. P., Paschoalotto, M. A. C., & Endo, G. Y. (2020). Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(1), 146-159.
- Siqueira, M.M.M., & Padovam, V.A.R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho [Theoretical basis of subjective well-being, psychological well-being and well-being at work]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209
- Siqueira, M.M.M., Orenge, V., & Peiró, J.M. (2014). *Bem-estar no trabalho*. In Siqueira, M.M.M. (Org). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 39-51). Porto Alegre, Artmed.
- Souza, R., & Wood Jr., T. (2022). Múltiplas lentes de estudo e abordagem da liderança. *Revista de Administração de Empresas*, 62(6), 1-20.
- Suri, M., & Petchsawang, P. (2018). Relationship between job satisfaction, organizational commitment and demographic factors in private banking sector in Bangkok. *International Journal of Business & Economics*, 10(2), 167-189.
- Traldi, M.T.F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração* 18(2), 290-316.
- Turano, L.M., & Cavazotte, F. (2016). Conhecimento científico sobre liderança: uma análise bibliométrica do acervo do The Leadership Quarterly. *Revista de Administração Contemporânea*, 20(4), 434-457.
- Veiga, H. M. S., & Cortez, P. A. (2020). Preditores de bem-estar em trabalhadores identificados na literatura de Psicologia no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1-29.
- Weymer, A.S.Q., Schubert, K.J., Eskenazi, A.S., & Martins, P.A.L. (2018). A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional. *Revista Gestão Organizacional*, 11(3), 76-91.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wong, J.Y., & Lee, W.H. (2012). Leadership through service: an exploratory study of the leadership styles of tour leaders. *Tourism Management*, 33(5), 1112-1121. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.11.022>
- Yukl, G.A. (2006). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ, Prentice-Hall.
- Zabotti, E. D. (2017). *Gênero e contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?* (Dissertação de Mestrado), Brasil.
- Zonatto, V.C.S., Gonçalves, M., Silva, A., & Michels, A. (2021). Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional de trabalhadores efetivos e temporários *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade* 11(2), 99-119.