

Autor:
Áurea Sousa
Maria da Graça Batista
Ana Carolina Arruda

Perceções sobre a Liderança num Organismo Público da RAA

1. Introdução

A liderança depende de fatores tais como a interação com os outros; a credibilidade do líder; a crença de que todos podem desenvolver o seu talento e que podem ajudar os outros nesta tarefa; e a procura de formas inovadoras para melhorar as organizações. A liderança pode ser apreendida e considerada uma força positiva (Kouzes e Posner, 2002), porque os benefícios que lhe são associados, incluindo o seu papel na estratégia organizacional, são determinantes, especialmente em épocas de crise.

A liderança positiva pressupõe a flexibilidade da cultura organizacional baseada na aprendizagem e no respeito por todos os seus membros, encorajando a sua participação na definição e implementação da missão, valores e estratégia da organização. Algumas atitudes dos líderes (as positivas) podem potenciar o trabalho em equipa e aumentar a produtividade e a satisfação, nomeadamente a inspiração de uma nova visão conjunta, a procura de novas oportunidades, o teste de novas soluções, a capacidade para correr riscos, a estimulação da cooperação e a transmissão de força e motivação (e.g., Kouzes e Posner, 2002). Alguns pensamentos e emoções negativas, que resultam de interpretações da realidade, podem destruir o impacto de uma liderança positiva. Desta forma, a aferição das perceções dos funcionários relativamente às características dos líderes é relevante, de modo a que possam ser adotadas políticas que permitam o desenvolvimento de um estilo de liderança positiva.

2. Métodos e variáveis do estudo

A amostra é constituída por 153 funcionários de um organismo público dos Açores. O questionário utilizado, além de variáveis de caracterização da amostra, contém uma escala, constituída por 17 itens, que foi utilizada para avaliar as características do líder e do líder eficaz, na perspetiva dos funcionários.

Itens

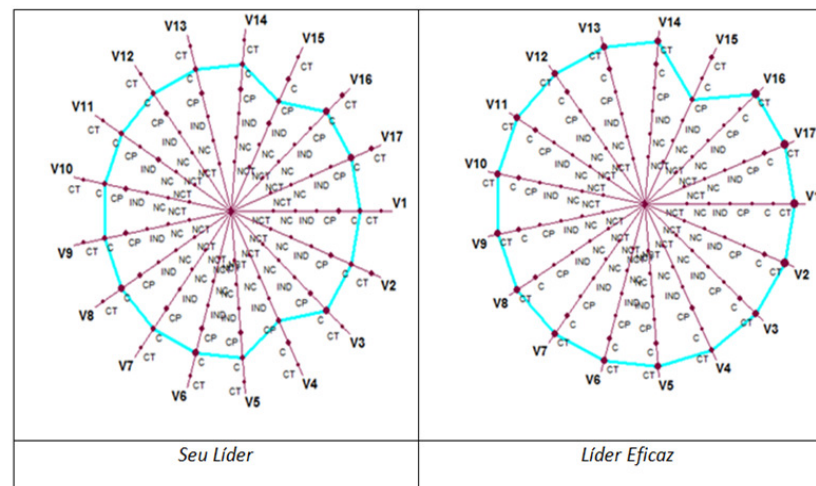
- V1 - Motivar os funcionários
- V2 - Possuir autoconfiança
- V3 - Delegar tarefas e responsabilidades
- V4 - Ser controlador
- V5 - Preocupar-se com as necessidades dos funcionários
- V6 - Definir a estrutura do organismo
- V7 - Definir rotinas
- V8 - Promover o trabalho de equipa
- V9 - Consultar os funcionários aquando da tomada de decisão
- V10 - Definir objetivos
- V11 - Ser centrado nos objetivos
- V12 - Resolver conflitos
- V13 - Enfatizar o relacionamento interpessoal
- V14 - Promover ações de formação
- V15 - Tentar fazer o que a maioria deseja
- V16 - Criar uma boa imagem interna e externa do organismo
- V17 - Contribuir para a positividade da gestão

Cada inquirido selecionou uma de seis modalidades de resposta (1 - *Não Concordo Totalmente (NCT)*, 2 - *Não Concordo (NC)*, 3 - *Não Concordo nem Discordo (IND)*, 4 - *Concordo Pouco (CP)*, 5 - *Concordo (C)* e 6 - *Concordo Totalmente (CT)*) em relação a cada um dos itens. Foram aplicados métodos estatísticos, de onde se destacam os gráficos Zoom Star, o teste de Wilcoxon e a Análise Classificatória Hierárquica Ascendente (ACHA).

3. Conclusões e investigação futura

Para a maioria dos funcionários, excetuando os dos 18 aos 25 anos, os pós-graduados, os com contrato de trabalho por tempo definido/indefinido e os peritos e técnicos de informática, os respetivos líderes não apresentam comportamentos de uma liderança totalmente positiva e eficaz, embora estejam satisfeitos com o facto de estes não serem extremamente controladores e procurarem fazer o que a maioria dos colaboradores quer.

No gráfico Zoom Star a 2D, respeitante à amostra global,



apresentado acima, os eixos estão ligados por uma linha que conecta as respostas mais frequentes relativas a cada um dos itens. Os resultados da ACHA permitiram identificar duas tipologias de variáveis ligadas, respetivamente, às caracterizações do líder e do líder eficaz (Sousa et al., 2015). Desenvolvimentos futuros do trabalho incluem a aplicação de outros testes estatísticos, a Análise em Componentes Principais Categórica e a Regressão Ordinal. A dimensão da amostra é uma limitação à generalização dos resultados. O desenvolvimento relativamente a possíveis diferenças nas perceções quando o líder é do sexo feminino poderá expandir o conhecimento relativo às diferenças de género na liderança.

Referências

- Kouzes, J.M.; Posner, B.Z. (2002). *The Leadership Challenge*, Jossey-Bass, Wiley, São Francisco, CA.
- Sousa, Á.; Batista, M.G.; Arruda, A.C. (2015). "Statistical Analysis of the Leadership Perceptions in a Public Administration Office", *Global Disclosure of Economics and Business* 4 (2), 143 - 154.



II Jornadas Lusófonas de Comportamento Organizacional e Gestão - Governança, Ética e Bem-estar no Espaço Lusófono

Irão decorrer, no Campus de Ponta Delgada da Universidade dos Açores, entre 10 e 12 de Novembro de 2016, as II Jornadas Lusófonas de Comportamento Organizacional e Gestão - Governança, Ética e Bem-estar no Espaço Lusófono.

O objectivo é reunir as comunidades científicas, profissionais, institucionais e empresariais para o intercâmbio de experiências, informações e conhecimentos, de modo a aprofundar o entendimento do que é a gestão na lusofonia. Mais informações em: www.ceeapla.uac.pt