

# LIDERANÇA E COMPROMETIMENTO

## A influência da Liderança no Comprometimento na UAIG



Instituição de Ensino Superior Público, que integra o subsistemas de ensino Politécnico e Universitário, distribuídos por 3 campus, com 1124 efetivos e 111 efetivos dos Serviços de Ação Social (dez 2013).

### OBJETIVO

Analisar os estilos de liderança e a sua influência no comprometimento dos colaboradores da UAIG.  
Perceber de que forma os colaboradores percecionam a liderança e como esse fator influencia o seu grau de comprometimento.

### METODOLOGIA

- ✓ Inquérito por questionário
- ✓ 4 escalas diferentes validadas:
  - \* Liderança e o bem-estar;
  - \* Relação LMX (*Leader-Member Exchange*);
  - \* Comprometimento.

#### Alvo:

- ✓ Docentes e não docentes da UAIG.

#### Pré-Teste:

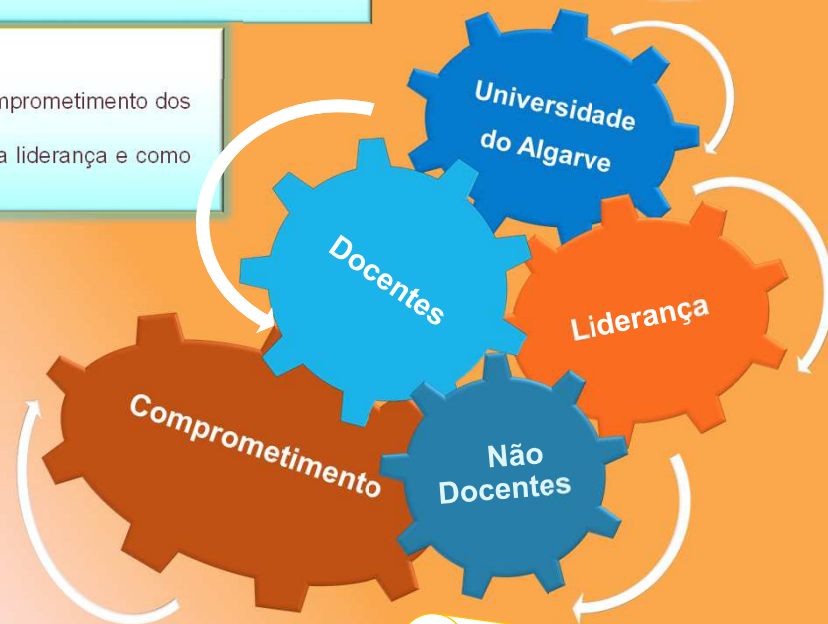
- ✓ 10 docentes e não docentes de 1 UO e dos Serviços de Ação Social;
- ✓ 10 indivíduos não pertencentes à UAIG.

#### Procedimento:

- ✓ Construção do questionário em papel e no *software LimeSurvey*;
- ✓ Enviados 850 inquéritos, via e-mail;
- ✓ 54 inquéritos presenciais (cantinas, bares e residências).

#### Tratamento dos dados:

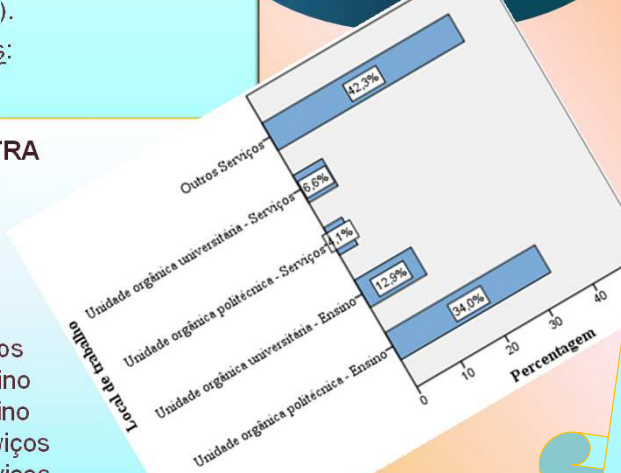
- ✓ SPSS (Versão 21).



### AMOSTRA

N=241 (28,4%)

- 47,0% - Docentes
- 53,0% - Não docentes
- 72,2% - Mulheres
- 27,8% - Homens
- 42,3% - Outros Serviços
- 34,0% - UO Polit.-Ensino
- 12,9% - UO Univ.-Ensino
- 6,6% - UO Univ.-Serviços
- 4,1% - UO Polit.-Serviços



### CONCLUSÕES

- Estudo em fase de elaboração.  
Apurou-se que:
- Para os docentes, é a relação com o líder que se destaca e influencia positivamente o grau de comprometimento afetivo (17,8%);
  - Para os não docente, é a tarefa, que influencia positivamente o grau de comprometimento afetivo (12,6%);
  - O facto de exercer cargo de diretor(a) não influencia nemo o comprometimento.

### IMPLICAÇÕES

- Alargar o nº de estudos na área e com o mesmo alvo.
- Alertar para a influência do estilo de liderança no grau de comprometimento.
- Fomentar uma atitude de compromisso c/a instituição e, em particular, com o Serviço.
- Alertar para a importância do papel do líder na relação com o colaborador.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Management Science*. 28(3): 315-336.
- Marques, C.A.; Pina e Cunha, M. (1996). *Comportamento organizacional e gestão de empresas*. Lisboa. Publicações Dom Quixote.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. SAGE Publications, Inc.. London. Thousand Oaks.
- Monteiro, I.P. (2005). Percepção do comportamento do líder inovador pelos seus subordinados. *Revista Encontros Científicos*. Consultado em 8/8/2013. Disponível em: <http://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/1452>.
- Graen, G. B. (2006). *Sharing Network Leadership*. Volume 4 in LMX Leadership. University of Louisiana. Greenwich, Connecticut. George B. Graen & Joni A. Graen Associates. IAP Information Age Publishing

### LIMITAÇÕES

Transição de Reitor e amostra pequena.