

INVESTIGAÇÃO COMPARADA ENTRE OS ESTILOS DE LIDERANÇA QUE PREDOMINAM NAS EMPRESAS PÚBLICAS VS NAS EMPRESAS PRIVADAS

Mariana Dias (1), Maria José Sousa (2) & Ana Moreira (3)

(1) ISCTE-IUL; mrdso1@iscte-iul.pt

(2) ISCTE-IUL; maria.jose.sousa@iscte-iul.pt

(3) ISPA Instituto Universitário; ISMAT; amoreira@ispa.pt

Palavras-chave: Liderança; Liderança Transacional; Liderança Transformacional; Desempenho Organizacional; Setor Público; Setor Privado

Resumo

O estudo do fenómeno da liderança tem constituído uma preocupação constante desde praticamente os primórdios da civilização moderna, mas a verdade é que continua a desempenhar um papel preponderante no contexto de qualquer organização, seja ela pública ou privada, constatando-se ainda que "há infinitas definições, inúmeros artigos e um nunca acabar de polémicas" (Kets de Vries, 1998).

Atualmente, a liderança é fundamental para o funcionamento dos indivíduos, equipas e organizações podendo contribuir para um melhor desempenho organizacional (Avolio et al, 2006). É o líder quem tem a capacidade de influenciar, motivar e capacitar os outros a contribuírem para a eficácia dos processos das organizações às quais pertencem acabando por promover o seu sucesso (House, 1999). Sendo dois os estilos de liderança dominantes nas teorias recentes: a liderança transacional e a liderança transformacional.

Ao longo deste estudo será possível perceber em que medida os estilos de liderança influenciam o desempenho organizacional nas organizações e quais são as competências que devem os líderes adquirir para melhorar o desempenho organizacional.

O estudo do fenómeno da liderança tem constituído uma preocupação constante desde praticamente os primórdios da civilização moderna, sendo este um fenómeno universal que tanto diz respeito quer nos humanos, quer em muitas outras espécies animais (Bass, 1990). Em contexto organizacional, a liderança é fundamental para o funcionamento dos indivíduos, equipas e organizações (Avolio et al., 2009).

Para Northouse (2013) a liderança é um processo no qual um indivíduo influencia um grupo de indivíduos de forma a alcançar um objetivo comum.

Da multiplicidade de conceitos de liderança presentes na literatura, existe um estilo predominante que se destaca pelo seu importante papel no sucesso organizacional, a liderança transformacional (e.g. Conger, 1999; Hobman et al., 2011).

A par da liderança transformacional, Burns (1978) introduziu o conceito de liderança transacional. Bass (1997) refere-se a este estilo de liderança como um processo de trocas e recompensas extrínsecas entre líderes e liderados, através do qual o líder clarifica as expetativas e os objetivos a atingir, bem como as recompensas na sua prossecução.

Relativamente ao desempenho organizacional, este pode ser considerado como uma estratégia para aumentar a eficiência e eficácia organizacional (Chen, Barnes, 2006), sendo uma característica fundamental na gestão de uma organização.

Neste contexto, enquanto os líderes transacionais potenciam o desempenho dos seus liderados, clarificando os objetivos e as recompensas que poderão obter pelo seu cumprimento (Dvir et al., 2002), os líderes transformacionais promovem um desempenho para além das expectativas, comunicando uma visão clara e otimista do futuro, estimulando-os a criatividade e a promoção de esforços dos colaboradores em prol do coletivo, contribuindo para um melhor desempenho (Bass, 1985:29; Posakoff et al., 1990). Estes líderes encontram-se presentes em todos os níveis da organização, servindo de modelo para os mais níveis baixos (Carter et al., 2012).

De modo a estudar o efeito da liderança no desempenho formularam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 – O estilo de liderança (transformacional e transacional) tem um efeito significativo e positivo no desempenho percebido.

Hipótese 2 – O setor (público ou privado) tem um efeito moderador na relação entre o estilo de liderança (transformacional e transacional) e o desempenho. Espera-se que para os participantes do setor privado, quando comparados com os participantes do setor público, o estilo de liderança se torne relevante para potenciar o seu desempenho.

A amostra do presente questionário foi constituída por 240 participantes, colaboradores do setor público ou privado. O processo de amostragem utilizado foi o não probabilístico, mas sim por conveniência e intencional de tipo snowball (Trochin, 2000).

A liderança (transformacional e transacional) foi medida com uma versão adaptada do questionário multifatorial de liderança (Bass, 1985), adaptado à população Portuguesa por Salanova e colaboradores (2011). Os itens estão organizados numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos que varia de “Nunca” (1) a “Frequentemente se não sempre” (5).

O desempenho profissional foi medido tendo por base os 7 itens da dimensão de desempenho da tarefa da escala de Auto-Perceção de Desempenho (Williams & Anderson, 1991). Os itens estão organizados numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos que varia de “Discordo Totalmente” (1) a “Concordo Totalmente” (5).

Os resultados indicam-nos que a liderança transformacional ($F(1, 238) = 9.45; R^2 = .04; \beta = .20; p = .002$) e a liderança transacional ($F(1, 238) = 9.19; R^2 = .04; \beta = .19; p = .003$) têm um efeito significativo e positivo no desempenho.

Quanto às dimensões que compõem as duas subescalas apenas a estimulação intelectual ($F(1, 238) = 14.61; R^2 = .06; \beta = .24; p < .001$) e as recompensas contingentes ($F(1, 238) = 8.36; R^2 = .03; \beta = .18; p = .004$) têm um efeito significativo e positivo no desempenho.

Os resultados indicam-nos que o setor tem um efeito moderador na relação entre os comportamentos individualizados ($\beta = .25; p = .004$), a motivação inspiracional ($\beta = -.21; p = .007$), as recompensas contingentes ($\beta = -.09; p = .024$) e o desempenho.

Comprovou-se um efeito positivo e significativo da liderança (transformacional e transacional) no desempenho, resultados estes que vão ao encontro dos resultados encontrados por Wang et al., (2011).

Entre as dimensões que compõem a subescala de liderança transformacional apenas a estimulação intelectual tem um efeito positivo e significativo no desempenho, o mesmo acontecendo em relação à liderança transacional, na qual apenas se verificou um efeito significativo no que respeita à dimensão de recompensas contingentes.

Apenas se verificou o efeito moderador do setor de atividade (público ou privado) na relação entre a estimulação intelectual, a motivação inspiracional, as recompensas

contingentes e o desempenho. Como esperado, para os funcionários do setor privado, quando comparados com os do setor público, a estimulação intelectual, a motivação inspiracional e as recompensas contingentes tornam-se relevantes para potenciar o seu desempenho.