

O Impacto da Liderança no Turnover dos Colaboradores

Beatriz Gonçalves (ISCAP, Instituto Politécnico do Porto), Sara Gonçalves (ISCAP, Instituto Politécnico do Porto) and Isabel Cristina Lopes (CEOS.PP, ISCAP, Instituto Politécnico do Porto)

Abstract. O presente trabalho estuda o impacto da liderança no turnover dos colaboradores, com o intuito de compreender a dimensão que este fenómeno possui para as organizações. Numa atualidade fortemente marcada por uma era de globalização, compreende-se, por parte das organizações, a elevada necessidade de ganhar valor estratégico face à competitividade inerente no mercado. Ora, esta demanda enfatiza os desafios socioeconómicos que, por sua vez, exige ao mundo corporativo, com tamanha veemência, o carecimento de afirmar o talento como o seu principal ativo aquando da atração, retenção e gestão de talentos.

A liderança enquanto resultado de "habilidades humanas aprendidas por pessoas comuns e, portanto, perfeitamente tratáveis como uma dimensão básica de formação de gestão" (Motta, 1998) denota-se exímia no que concerne à intenção de turnover por parte dos colaboradores, reiterada segundo Fishbein e Ajzen (1975) como "a intenção ou desejo comportamental de um indivíduo, durante o planeamento de seu efetivo comportamento antes de deixar a organização".

Ora, apreende-se a relevância dos líderes perante o seu papel de agente de mudança e, que, por conseguinte, atende à solicitação da retenção de colaboradores dado que, atualmente, há tamanha preocupação pelas organizações em atrair e ainda, reter talentos.

Neste trabalho fez-se um estudo empírico referenciado com indivíduos que se encontram no mercado de trabalho, a fim de compreender o impacto do líder nos colaboradores e se os motivos que podem evidenciar a intenção de turnover nos colaboradores provêm de uma relação negativa com o líder.

Para tanto, procedeu-se à elaboração de um questionário no Google Forms, o qual foi enviado a diversos profissionais, alcançando um total de 124 respostas para posterior análise no software IBM SPSS Statistics 28.

Com idades compreendidas entre os 17 e 66 anos, os interpelados detêm, em média, aproximadamente 41 anos com predominância do sexo feminino (78,05%); quase metade tem o ensino secundário (44,72%), seguido de um terço com licenciatura (33,33%).

Consecutivamente, um bom líder deve contribuir para um clima organizacional positivo aquando da adoção de comportamentos propícios à motivação e consecutiva satisfação dos colaboradores na organização. Todavia, quando o mesmo não se verifica apreende-se, no caso em estudo, que os interpelados que se encontram a trabalhar na organização há mais tempo são os que, por sua vez, não recomendariam a mesma a outrem, reforçando a demanda de um líder presente, com vista ao alcance do crescimento pessoal e organizacional. Através do coeficiente de correlação de Pearson, o mesmo é reportado perante as lacunas estabelecidas pelos líderes aquando da diminuição de reconhecimento para com os colaboradores que se encontram na organização há mais anos ($R=-0,235$, $p=0,009$), elucidando o fundamento destes de não a recomendarem. Isto reforça a demanda dos líderes investirem e valorizarem os colaboradores visando retê-los na organização dado que estes se consignam numa estratégia para o alcance dos objetivos organizacionais (Armstrong, 2006).

Complementarmente, com um teste de independência qui-quadrado, apreende-se a relevância dos líderes, enquanto detentores de capacidades passíveis de influenciar outrem segundo uma visão a longo prazo, no decurso da pertinência de fornecerem motivação aos demais colaboradores com vista a vigorar nestes tamanhos níveis de satisfação, propício a maior comprometimento organizacional, dada a dependência e influência destas práticas.

No que concerne à fiabilidade do questionário como instrumento de medida, o alfa de Cronbach apresenta um valor razoável (0,758) aquando da medição da correlação dos itens utilizados no questionário, em consonância com o reportado na análise fatorial face a um valor de KMO bom (0,857) que possibilita reduzir as 11 variáveis iniciais a 3 fatores. Estes fatores estão relacionados com a dicotomia Retenção, Taxa de antiguidade e Transmudar e vigoram a importância de uma liderança eficiente em detrimento da intenção de turnover.

XI international Conference on Research and Intervention in Human Resources
People first - digital, diversity and sustainability

Assim, postula-se exímio o investimento de indivíduos de alta qualidade e valorização destes tornando-os únicos e valiosos no mercado a fim de garantir a sobrevivência e crescimento da organização, tendo presente que os resultados não dependem única e exclusivamente da organização, uma vez que a chave são as pessoas.

Track: PEOPLE MANAGEMENT, WELL-BEING, AND WORKER EXPERIENCE

Keywords: liderança, turnover, satisfação dos colaboradores, análise de dados, análise fatorial