



Liderança, Trabalho em Equipa, Rendimento e Comprometimento Organizacional: Estudo numa Organização Empresarial



Marcela A. Alves; Ana Rita Macedo Ribeiro & Rui Gomes

Grupo de Investigação Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano (ARDH), Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal | marcelaalmeidaalves@gmail.com | www.ardh.pt

Enquadramento

O método Scrum nas organizações promove equipas autónomas e autogeridas. Contudo, a forma como a liderança é exercida e partilhada entre os papéis de *Product Owner* (PO) e *Scrum Master* (SM) ainda carece de **clarificação empírica**, importando perceber o modo como a liderança destas duas figuras é **percebida** pelos respetivos membros de equipa (ME).

Objetivos

1. Comparar a perceção dos Membros de Equipa (ME) relativamente aos estilos de liderança exercidos pelos dois Responsáveis de Equipa (PO vs. SM);
2. Analisar as diferenças de perceção entre a autoavaliação dos Responsáveis de Equipa (RE = PO + SM) e a heteroavaliação feita pelos ME;
3. Avaliar o valor preditivo dos Comportamentos de Liderança no Trabalho em Equipa, Rendimento Profissional e Comprometimento Organizacional.

Hipótese

H1: A liderança transformacional acrescenta variância explicada significativa ao trabalho em equipa, ao rendimento profissional e ao comprometimento organizacional, para além da variância explicada pela liderança transacional e de tomada de decisão (nota: Os objetivos 1 e 2 assumiram carácter exploratório devido à escassez de literatura em contexto *Scrum*).

Método

Participantes: 123 ME (74.1%), 24 PO (14.5%), 19 SM (11.4%). Idade $M = 32.2$ ($DP = 6.9$); 80.7% homens, 18.1% mulheres, 1.2% não-binários. **Instrumentos:** Escala Multidimensional de Liderança nas Organizações (EMLO) que avalia três estilos de liderança (transformacional, transacional e tomada de decisão); Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE); Questionário de Perceção de Rendimento Profissional (QPRP); Escala de Comprometimento Organizacional (ECO). **Análise:** SPSS/AMOS 28.0: Testes-t emparelhados, ANCOVA (controlo de idioma) e Regressão Múltipla Hierárquica. Aprovação Ética (CEICSH 128/2020); Recolha online (Qualtrics).

Resultados

1. SM e o PO, em média, são avaliados de forma muito **semelhante** pelos ME. No entanto, o SM foi avaliado pelos ME como possuindo valores médios inferiores em quase todas as dimensões da liderança, em comparação com o PO.
2. Os RE autoavaliaram a sua liderança de forma mais **positiva** que os membros da equipa.
3. Os comportamentos de liderança de feedback positivo e gestão ativa foram as variáveis mais importantes para explicar as dimensões da atividade profissional (e.g., trabalho em equipa, perceção de rendimento profissional e comprometimento organizacional). No entanto, a liderança transformacional **não** acrescentou variância explicada nestas três variáveis, não se confirmando assim a H1.

Conclusão

O modo como a liderança é percebida por RE (PO+SM) e ME não foi semelhante, importando, por isso, intervir sobre a liderança de modo a obter uma maior congruência entre as diferentes perspetivas.

Futuras Investigações: Estudar influência de variáveis culturais (nacionalidade) e de género em contextos multinacionais e recorrer a “desenhos” longitudinais.

FINANCIAMENTO