



Prontidão para a Liderança e Perceção de Rendimento: Estudo em Contexto Organizacional



Marcela A. Alves¹; Emanuel P. da Cunha¹; Clara Simões² & Rui Gomes¹

¹ Grupo de Investigação Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano (ARDH), Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal | marcelaalmeidaalves@gmail.com | www.ardh.pt

² Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E), Escola de Enfermagem de Coimbra; Escola de Enfermagem, Universidade do Minho

Enquadramento

A liderança pode ser compreendida de forma integrativa, considerando os ciclos de liderança, os estilos de liderança e os fatores antecedentes da liderança que influenciam a sua eficácia. O **Modelo da Eficácia da Liderança (MEL; Gomes, 2020)** propõe a articulação destes três fatores. Este estudo analisa, em contexto organizacional, se a perceção dos colaboradores sobre a prontidão para a liderança das suas chefias se relaciona com a perceção do seu próprio rendimento profissional.

Objetivo e hipóteses

Objetivo: explorar a relação entre a perceção de prontidão para a liderança atribuída às chefias e a perceção de rendimento profissional dos colaboradores.

H1 — Perfis mais favoráveis de perceção de prontidão para a liderança correspondem a perceções mais elevadas de rendimento profissional.

H2 — Os perfis de perceção de prontidão para a liderança não variam em função de características pessoais e profissionais dos colaboradores.

Amostra e procedimento

Participantes: 236 colaboradores de empresas do setor secundário, no norte de Portugal; 51% mulheres e 47% homens (1% preferiu não responder); experiência profissional média = 7,36 anos (DP = 7,34).

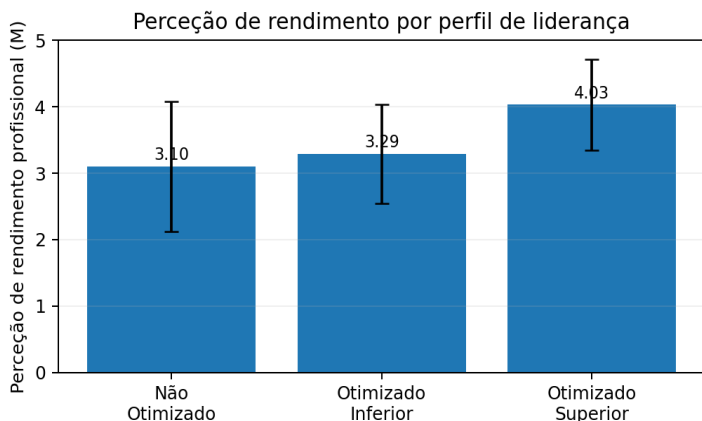
Instrumentos: Questionário dos Ciclos de Liderança (QCL); Escala Multidimensional de Liderança (EMLO); Questionário dos Fatores Antecedentes da Liderança (QFAL); Questionário de Perceção de Rendimento Profissional (QPRP). Todos em escala Likert de 5 pontos.

Análise: correlações, análise de clusters (K-means) e ANOVA univariada; $p < .05$.

Resultados

Foram identificados três perfis de prontidão para a liderança: Não Otimizado ($n=39$), Otimizado Inferior ($n=97$) e Otimizado Superior ($n=100$). A separação entre clusters foi moderada (silhueta global = .40).

A ANOVA revelou diferenças significativas na perceção de rendimento entre perfis, $F(2,233)=31,36$, $p<.001$, $\eta^2=.21$.



Conclusão e implicações

Os resultados sugerem uma relação entre a perceção de prontidão para a liderança e a perceção de rendimento profissional.

Implicação: os resultados reforçam a utilidade de abordagens integrativas da liderança, que considerem a congruência entre filosofia, prática e indicadores de liderança, os comportamentos de liderança e os fatores relativos ao líder, aos colaboradores e à situação.

FINANCIAMENTO