

# Impacto da Liderança Autêntica no Desempenho Individual



## VII Conferência de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 6 Abril - 7 Abril 2017, Matosinhos, Portugal

### Objetivo Geral:

- Conhecer o impacto da perceção da Liderança Autêntica no desempenho individual dos colaboradores;

### Objetivos Específicos:

- Procurar compreender se a Liderança Autêntica, constitui um dos fatores que pode influenciar a felicidade, o compromisso afetivo com a organização e o nível de relação entre o líder e os seus seguidores;
- Verificar se a Liderança Autêntica relaciona-se positivamente com a produtividade individual e consequentemente se produz efeitos no desempenho individual.

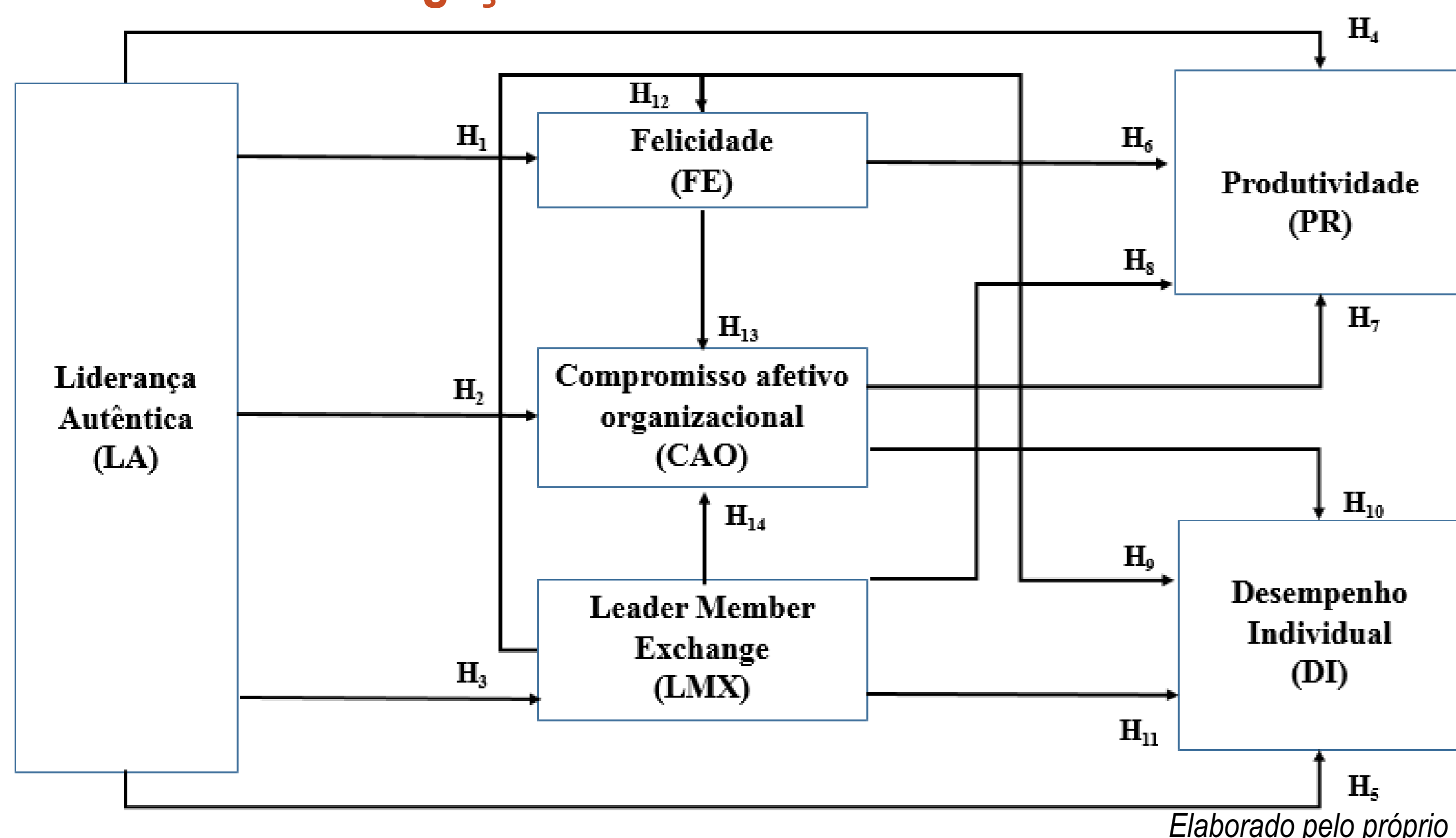
### Modelo de Investigação:

- O modelo de investigação proposto visou testar uma extensão de vários modelos conceptuais de LA (Avolio B. J., Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004; Avolio & Gardner, 2005; Ilies, Morgeson, & Nahrgang, 2005; George, A., & Craig, 2009; Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck, & Avolio, 2010; Rego, Sousa, Marques, & Pina e Cunha, 2012; Wang, Sui, Luthans, Wang, & Wu, 2014);
- Compreensão do indivíduo como líder, focando no processo de autoconsciência, transparência, ética e moral e os resultados do comportamento dos líderes autênticos.

### Variáveis em Estudo:

- Liderança Autêntica (LA)
- Felicidade (FE)
- Compromisso Afetivo Organizacional (CAO)
- Relação de Trocas entre Líder e seus Membros (LMX)
- Produtividade (PR)
- Desempenho Individual (DI)

### Modelo de Investigação:



### Análise dos resultados:

- Não foi possível corroborar a hipótese que a Liderança Autêntica relacionar-se com o Desempenho. No entanto, identificou-se a existência de uma relação positiva entre a Liderança Autêntica na Dimensão da Autoconsciência com o relacionamento Líder e seus seguidores (LMX) e com o Compromisso Afetivo Organizacional (CAO);
- Constatou-se a existência de um relacionamento positivo entre a Felicidade e o Desempenho Individual, quer na dimensão Flexibilidade que na Adaptabilidade, observa-se igualmente a existência de relação entre a Felicidade e o Compromisso Afetivo Organizacional e com a produtividade.

### Recomendações para futuras investigações:

- Aplicação dos questionários aos líderes, para que seja possível realizar um estudo comparativo dos resultados com os colaboradores diretos;
- Alargar a dimensão da amostra e aplicar o estudo a diferentes organizações e setores de atividade;
- Alargar o conjunto de fatores com impacto no desempenho individual;

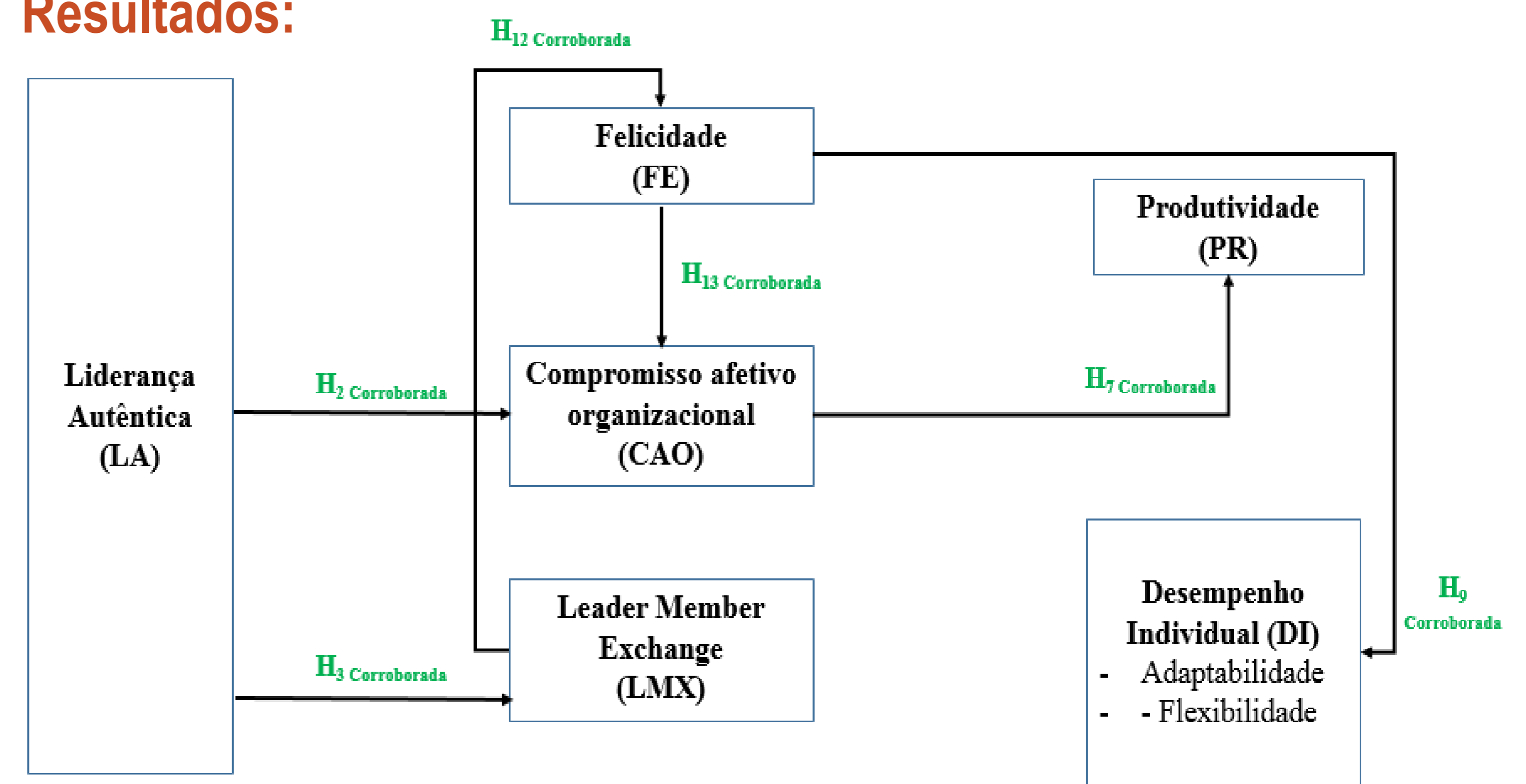
### Amostra:

A dimensão da amostra do estudo foi de 98 colaboradores (n=98), de uma empresa PME a atuar no setor industrial, correspondente a uma representação de aproximadamente 48% da população total de 206 colaboradores (N=206).

### Recolha de Dados:

Aplicação de um questionário de resposta fechada, com base na revisão da literatura entre o final do mês de Julho e o mês de Agosto de 2015, em formato de papel.

### Resultados:



### Conclusões:

- Não foi possível corroborar que a perceção da Liderança Autêntica influencia diretamente o desempenho individual dos colaboradores;
- Foi possível corroborar a existência de uma relação positiva entre a Liderança Autêntica (LA) e o relacionamento entre os líderes e os seus membros (LMX) e com o Compromisso Afetivo dos colaboradores com a sua organização (CAO).

### Contribuições:

- Consciencializar as organizações, para a importância da liderança no comportamento organizacional e na gestão estratégica das pessoas;
- Fomentar um clima positivo, que reforce o relacionamento interpessoal e sucessivamente o bem-estar, a comunicação, o trabalho em equipa, o fortalecimento do relacionamento entre colegas e seus líderes;
- Realçar a importância da LA como influenciador de atitudes e de comportamentos genuínos por parte dos colaboradores.