

CONGRESSO
POLITÉCNICO
DE SETÚBAL
40 ANOS
a construir o futuro

COMPORTAMENTOS NO TRABALHO:

Estudo com os Profissionais Não-Docentes do IPS

CONTEXTO

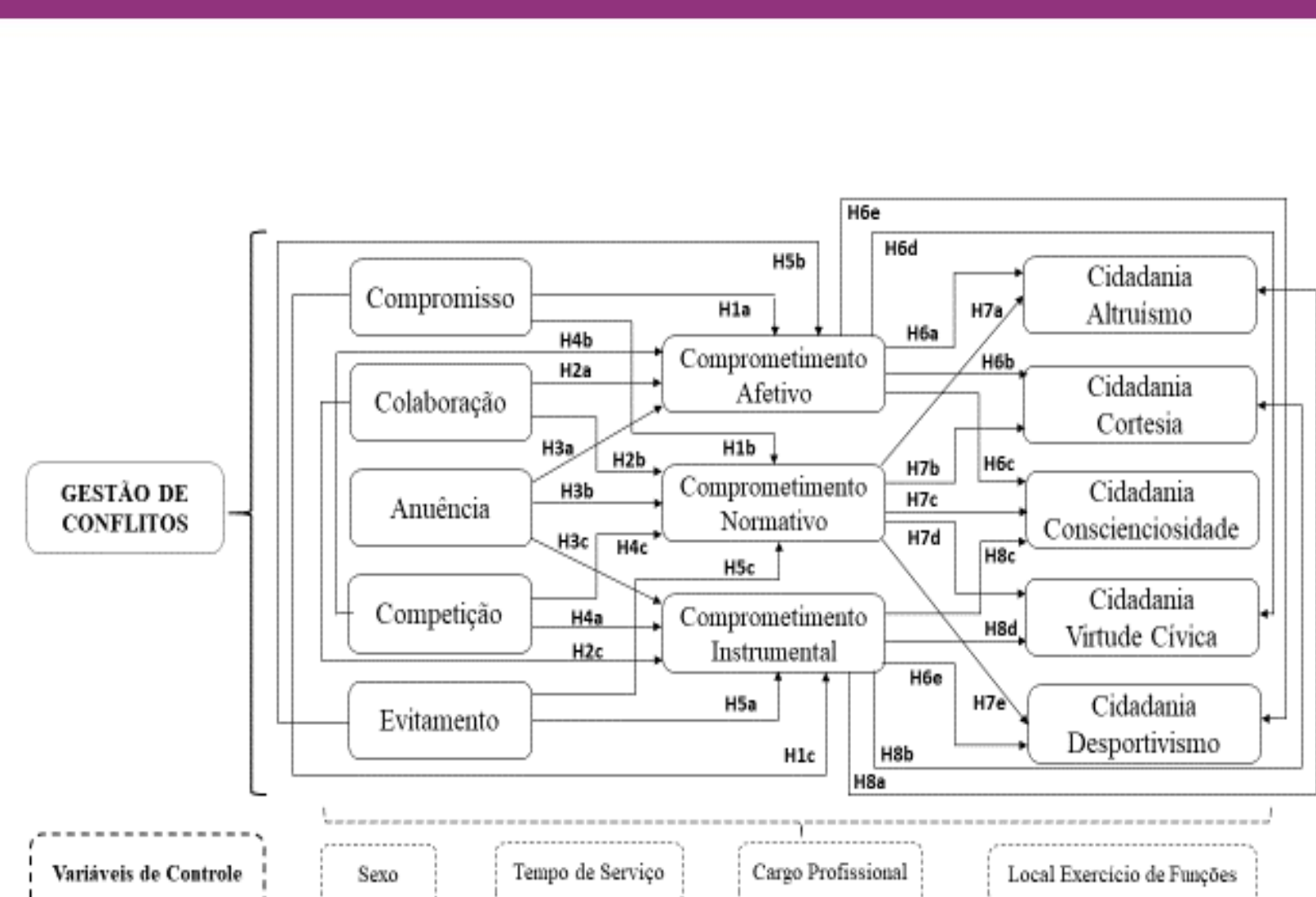
Os investigadores da área do comportamento organizacional têm colocado o estudo da gestão do conflito, e da sua resolução, no centro do debate da investigação sobre a gestão, em termos globais, e a gestão de recursos humanos, em termos específicos. A sua importância aumenta à medida que se começa a considerar que o conflito, quando gerido de forma positiva e construtiva, contribui decisivamente para o desempenho de indivíduos, grupos e organizações. Esta investigação centra-se na análise da importância da gestão do conflito enquanto processo fundamental de gestão das instituições de ensino superior.

DESCRIÇÃO

Propõe-se analisar a inter-relação entre a gestão de conflitos (GC), o comprometimento organizacional (CO) e os comportamentos de cidadania organizacional (CCO) em contexto de ensino superior. Paralelamente, pretende refletir-se, nesse processo de articulação, o impacto das variáveis sociodemográficas e profissionais (VSP) na GC. Construiu-se um modelo de conceitual com uma visão global e integradora sobre a relação entre os três construtos, tendo sido testado através de um estudo de caso no IPS. Aplicou-se um inquérito aos profissionais não-docentes, com recurso à aplicação da técnica de modelização de equações estruturais.

RESULTADOS

Os valores dos índices de bondade de ajustamento global do modelo são robustos: $[\chi^2_{(4)}=101.873; p<.058; \chi^2/g=1.258; GFI=.905; CFI=.962; TLI=.936; NFI=.851; RMSEA=.045 (.000 - .071)]$. Conclusões: apenas a VSP “cargo Profissional” influencia a GC (profissionais com funções hierarquicamente mais baixas utilizam mais o estilo de GC de competição e menos o estilo de compromisso e colaboração; a GC influencia o CO (GC competição e evitamento privilegia CO de maior instrumentalidade; GC anuência e colaboração origina CO de maior afetividade; GC compromisso utiliza CO de maior afetividade e normatividade); o CO influencia os CCO (CO afetivo e normativo revela CCO de maior altruísmo, conscienciosidade e virtude cívica; CO instrumental gera CCO de menor altruísmo, virtude cívica e conscienciosidade). Dependendo das situações, os gestores tendem a utilizar diferentes estilos de GC maximizando os seus efeitos positivos para aumentar o CO dos profissionais não-docentes e melhorar a natureza das suas funções.



Especificação do modelo das relações causais e respetivas hipóteses.

Teóricas

- Sistematizar um modelo analítico que permita compreender, reflexivamente, a relação entre a GC, o CO e os CCO de um grupo profissional específico na área da educação.
- Formular uma nova visão, assente numa perspetiva inter-relacional sobre o fenómeno estudado em contexto de ensino superior, clarificando a sua natureza multidimensional e multidisciplinar.

IMPLICAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

- Auxiliar a formulação e implementação de estratégias por parte dos gestores das instituições de ensino superior, assentes numa abordagem múltipla, relacional e reflexiva, apoiando a conceção de sistemas de gestão e de gestão de recursos humanos coerentemente articulados com as atitudes comportamentais no e perante o trabalho.

Práticas

Implicações teóricas e práticas da investigação.

AUTORES

CORDEIRO, João (ESCE/IPS); CUNHA, Pedro (FCHS/UFP); LOURENÇO, Abílio Afonso (CIPE).