



Instituto Politécnico de Tomar

Escola Superior de Gestão de Tomar

Maria Isabel Soares da Silva Meco e Beaumont

**“Identificação do tipo de liderança das chefias e a
sua influência na satisfação dos profissionais de
saúde do Hospital Geral de Luanda
Estudo de Caso”**

RESUMO ALARGADO

da

Dissertação de Mestrado

Orientada por:

Prof. Doutor Jorge Manuel Marques Simões

Instituto Politécnico de Tomar

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar
para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do
grau de Mestre em Gestão de Recursos de Saúde

Esta Dissertação não segue o novo acordo ortográfico

RESUMO ALARGADO

1. Introdução

As mudanças organizacionais que ocorrem nas instituições de saúde são uma constante, pelo que a liderança desponta nestas circunstâncias como uma ferramenta fundamental para a sua gestão. Esta constatação faz da liderança uma das temáticas mais importantes e estudadas na área do comportamento organizacional e da gestão (Menezes, 2012).

A maioria dos estudos converge para uma conclusão de que nenhum estilo de liderança é melhor que outro. Ou seja, o que se revela mais significativo, é a forma como a chefia se relaciona com os elementos da sua equipa, como estrutura a sua abordagem bem como a sua capacidade para se ajustar às situações.

Os estudos sobre a liderança também alertam para a necessidade de uma análise diferenciada conforme a população alvo em foco, atendendo a que a percepção que o líder tem sobre liderança pode ser distinta da percepção que têm os seus liderados.

1.1. Justificação da escolha do tema

Levando em consideração que as instituições de saúde, em especial, os hospitais, são organizações complexas e em constante mudança, o que requer dos seus líderes a capacidade de conseguir criar um ambiente de confiança para que obtenha um melhor desempenho, colaboração e satisfação dos seus colaboradores, entendeu-se que o mesmo justificava a realização deste trabalho pela pertinência que o factor da liderança tem na área da saúde, em especial, em cargos de chefia que envolvem os serviços de saúde.

1.2. Objectivo Geral

O objectivo geral da presente investigação foi identificar o tipo de liderança das chefias e a sua influência na satisfação dos profissionais de saúde do Hospital Geral de Luanda. Para o efeito, estabeleceu-se como questão chave da investigação a seguinte: “De que modo o tipo de liderança da chefia influencia a satisfação dos profissionais de saúde do HGL?”

1.3. Hipóteses

A análise dos conceitos teóricos evidenciou algumas variáveis determinantes na questão de investigação e, por conseguinte, serviram de base para a colocação das seguintes hipóteses:

- H1 – Existe uma relação significativa entre o tipo de liderança da chefia e a satisfação dos profissionais de saúde do HGL?
- H2 – Existe uma relação significativa entre o tipo de relação com a chefia e a satisfação profissional dos profissionais de saúde do HGL?
- H3 – Existe uma relação significativa entre a relação com os colegas de trabalho e a satisfação profissional dos profissionais de saúde do HGL?
- H4 – Existe uma relação significativa entre a remuneração e a satisfação profissional dos profissionais de saúde do HGL?

2. Enquadramento teórico

Globalmente a liderança pode ser entendida como um fenómeno de influência interpessoal e o líder, como o sujeito que toma a decisão do que deve ser feito e que consegue que as pessoas executem a decisão tomada (Chiavenato, 1999, Lino, 2006, Wendling, 2007, Souza, 2011, entre outros).

No estudo que efectuaram sobre a percepção que os funcionários de uma cooperativa tinham sobre a liderança, Piovezan e Franco (2012), verificaram que a liderança é entendida como uma relação social entre chefia e empregado que deve envolver a aceitação de sugestões, a discussão dos problemas e também a participação nas decisões, em virtude de ser evidente que as pessoas se tornam mais comprometidas com as decisões nas quais estiveram envolvidas.

No que se refere aos tipos de liderança, Chiavenato (1999), ressalva três estilos que se baseiam na *Teoria Comportamental*, onde o líder se distingue por diferentes desempenhos. O líder democrático desenvolve a autodeterminação, a responsabilidade e a criatividade da equipa, enquanto o líder autocrático é o centro de toda actividade da equipa e sem ele a equipa não funciona. O líder liberal delega as decisões no grupo e por conseguinte, impera o individualismo.

Ainda a propósito das instituições de saúde, Bolon (1997), refere que as mesmas implicam uma gestão minuciosa das actividades, em especial, as dos profissionais de saúde que, pela sua formação específica e qualificada têm, muitas vezes, autonomia no desempenho da sua actividade, o que também leva a que nem sempre aceitem, facilmente, as indicações das suas chefias.

A existência de uma relação entre satisfação e liderança é muitas vezes mencionada na literatura. Os autores Mosadeghrad e Ferdosi (2013) corroboraram a existência de uma relação entre a liderança e a satisfação no trabalho, através do estudo realizado nos hospitais do Irão.

Para Marquese e Moreno (2005, citados por Gomes, 2014) a estabilidade no emprego, a remuneração e regalias, a relação interpessoal no trabalho, uma relação positiva com a chefia, as perspectivas de carreira e o ambiente físico do trabalho são elementos promotores de satisfação no trabalho.

No que se refere ao relacionamento interpessoal, Bergamini (2008) valoriza bastante esta variável em virtude deste factor conseguir compensar a falta de satisfação dos trabalhadores relativamente ao factor remuneração.

Para Cunha *et al.* (2006, citado por Almeida, 2012) o salário pode ser considerado como um factor determinante na satisfação profissional. A sua importância é justificada pelo facto do dinheiro ser uma das formas de satisfazer as necessidades individuais, bem como proporcionar um estatuto e prestígio social. De acrescentar que o salário pode constituir um incentivo e uma demonstração de reconhecimento organizacional pelo esforço individual.

O estudo levado a cabo por Wright e Cropanzano (2000) demonstrou que a relação com a chefia possui também uma associação estatisticamente significativa com a satisfação no trabalho.

3. Metodologia

O instrumento de recolha de dados utilizado foi o questionário. Em virtude das características da população alvo (o povo angolano revela-se desconfiado quando questionado sobre algo, um sentimento resultante de um clima pós-guerra, bem como apresentam uma formação curricular pouco exigente, quer a nível de linguagem quer a nível técnico) optou-se por um questionário com respostas fechadas para obter uma informação mais objectiva e um menor esforço por parte dos respondentes.

A população deste estudo envolveu os profissionais de saúde que integram os serviços do Hospital Geral de Luanda (HGL) e que não exercessem cargos de chefia. Estes profissionais estão distribuídos em três carreiras: médicos (42), enfermeiros (155) e

técnicos de diagnóstico e terapêutica (82), num total de 279 profissionais, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 38,7%.

Para efectuar a análise estatística dos dados dos questionários recorreu-se ao software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 23,0. Na análise estatística inferencial, aplicaram-se o teste de independência do qui – quadrado e teste de Fisher no sentido de obter uma resposta à questão chave deste estudo e poder –se aceitar ou rejeitar as hipóteses formulada.

4. Conclusão

Os resultados mostram que o grau de satisfação é claramente superior quando os profissionais estão sob uma liderança democrática. Estes dados corroboram os resultados de Moss e Rowles (1997, citado por Mendes, 2014) que também estudaram a relação entre liderança e satisfação, a qual segundo a percepção dos enfermeiros, o estilo de liderar da chefia quando democrático suscita maior satisfação nos subordinados.

No que concerne à relação com os colegas e a relação com a chefia verificou-se que são elementos promotores da satisfação profissional, como é defendido por Locke (1976, citado por Caeiro, 2012). Por outro lado, o factor da remuneração é apontado pelos profissionais de saúde do HGL como um elemento gerador de insatisfação no trabalho, o que vai ao encontro do que Cunha *et al.* (2006, citado por Almeida, 2012) afirmam sobre o salário poder ser considerado como um factor determinante na satisfação profissional.

4.1. Limitações

A investigação limitou-se a um único Hospital pelo que as conclusões poderão não ser extrapoladas para outras organizações do género.

4.2. Sugestões

Numa futura investigação, aplicar o mesmo estudo em mais do que um hospital, para se poder extrapolar os resultados sobre a relação existente entre a liderança e a satisfação dos profissionais.