

Título: Líderes autênticos e times mais potentes: uma aplicação na indústria de alta tecnologia

Autor(es) Antonio Carlos Magalhães da Silva*; Alfredo Barcellos Pinheiro de Lemos Filho; Paulo Roberto da Costa Vieira; Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas

E-mail para contato: amagal@uol.com.br

IES: UNESA / Rio de Janeiro

Palavra(s) Chave(s): liderança autêntica; equações estruturais; métodos quantitativos; recursos humanos

RESUMO

O artigo busca analisar se os líderes autênticos estão associados a times mais potentes. O estudo foi realizado numa empresa de alta tecnologia no Brasil localizada na cidade de Petrópolis. A metodologia usada foi uma pesquisa de survey, realizada com emprego de questionário estruturado. O tratamento de dados foi realizado por meio de modelagem de equações estruturais (pesquisa quantitativa). O modelo hipotético testado exibiu resultados que aceitaram as hipóteses propostas, com indicação das variáveis observadas que exercem influência na potência do time. Dentre as variáveis que exerceram maior impacto sobre a potência do time, cabe destacar a “capacidade de ouvir”. Apesar de ser um dos temas mais estudados pela academia na área de administração, não existe consenso sobre o processo de liderar, nem sobre as características ideais de um líder. Desta forma, buscou-se identificar se a liderança autêntica exerce impacto na potência de um time. A pesquisa foi realizada através de 373 pessoas, sendo que o perfil dos respondentes abrangeu engenheiros, técnicos e trabalhadores da produção. Foram quatro questionários com escala do formato Likert de cinco opções de resposta e cada um deles está relacionado aos construtos do modelo hipotético e às hipóteses levantadas. Os construtos são: liderança autêntica; virtuosidade do time; compromisso afetivo entre membros e potência do tim.

As variáveis latentes liderança autêntica, virtuosidade do time, comprometimento afetivo do time e potência do time serão avaliados por meio de suas respectivas variáveis observadas. O modelo hipotético descreve, de maneira esquemática, as relações entre as variáveis latentes, refletindo as hipóteses propostas neste projeto. A liderança autêntica é um construto que compreende as dimensões autoconsciência, perspectiva moral e ética, transparência nas relações e processamento balanceado. A hipótese proposta é de que a liderança autêntica exerça influência positiva sobre virtuosidade do time. Após os dados tabulados, foram analisados por meio de modelagem de equações estruturais. Tendo em vista os resultados obtidos, as hipóteses propostas foram aceitas, muito embora o ajustamento global do modelo aplicado à realidade brasileira não exiba grau de excelência. Em outras palavras, o modelo hipotético é aceitável, não obstante os resultados recomendem estudos adicionais para sua melhor calibragem. A variável observada que apresentou forte peso de regressão foi a característica percebida de que atos de preocupação e cuidados com outras pessoas são comuns entre os membros do time e influencia a maneira como o grupo se sente capaz de enfrentar desafios.

A integridade do time também foi uma variável observada com robusta influência na potência do time. A integridade é um forte conceito na cultura da empresa, podendo esse fator ter influência no peso de regressão obtido. Como fator mais importante encontra-se a variável observada relacionada com a capacidade de ouvir antes de tomar decisões. A percepção dos membros do time de que suas opiniões estão sendo levadas em consideração pelo líder aumentam a potência do time. É importante ressaltar que, dentre as variáveis observadas que compõem a potência do time, a certeza de que seus membros serão capazes de resolver quaisquer problemas que venham a se interpor em seu caminho exerce forte influência no construto. Os resultados observados reforçam os conceitos encontrados na literatura, sugerindo que o impacto dos líderes sobre os empregados e os times são mediados por outras variáveis. Os líderes autênticos fomentam a virtuosidade, influenciando os times a desenvolverem um compromisso afetivo entre eles e, assim, tornando-os potentes. Os líderes devem permitir que os membros do time experimentem um senso de propósito positivo em seu trabalho, com consequência positiva no engajamento no trabalho e no desempenho.