

PERCEPÇÃO DE DOCENTES SOBRE A LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR DO SUL BRASIL¹

Angelina Machado de Siqueira², Lara Fabiana Dallabona³

¹ Vinculado ao projeto “Influência de variáveis contingenciais e isomorfismos institucionais nos estilos de liderança de servidores públicos do Estado de Santa Catarina”.

² Acadêmica do Curso de Engenharia de Software – UDESC – Bolsista PROIP/UDESC

³ Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis – UDESC – lara.dallabona@udesc.br.

O estudo objetivou analisar a percepção de docentes de instituições públicas de ensino superior (IES) do Sul do Brasil sobre o estilo de liderança transformacional. Para Chaganti, Cook e Smeltz (2002) a liderança tem sido examinada a partir de múltiplas perspectivas, incluindo as características pessoais dos líderes, a natureza em contexto organizacional e as características dos subordinados. Com relação à esfera pública, e de acordo com Hooijberg e Choi (2001), apesar da grande dificuldade em se avaliar a liderança em ambientes públicos, é indispensável que os líderes apontem objetivos a serem alcançados.

A literatura aborda diferentes estilos de liderança, ao passo que o estudo perfaz a análise da liderança transformacional. Bass e Riggio (2006) mencionam que a liderança transformacional está definida na influência exercida pelo líder ao seu seguidor. A ação da liderança, neste caso, ocorre em dupla direção, com objetivo de estabelecer um ambiente de respeito com a outra pessoa. O líder transformacional dá atenção às preocupações e necessidades no desenvolvimento dos subordinados de forma individualizada e consegue modificar a percepção destes sobre as questões presentes, por abordagens inovadoras. Portanto, observar como os envolvidos percebem as características do seu líder superior, no contexto da liderança transformacional é objeto deste estudo.

A pesquisa classifica-se como quantitativa, descritiva e *survey*. A aplicação do questionário ocorreu por meio eletrônico (*e-mail*), durante os meses de abril e maio de 2019. A amostra compreendeu 266 docentes de IES públicas do Sul do Brasil (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul). O perfil demográfico dos respondentes indica que a maioria é do gênero masculino (59,3%), com idade entre 36 e 45 anos, com doutorado (57,52%) e tempo médio de atuação dos docentes nas IES entre 6 e 15 anos. Este tempo de atuação pode ser justificado pelo fato de as instituições de ensino estarem bem estruturadas, dando suporte para os docentes criarem um plano de carreira. Também se observou que 82,30% atuam apenas em IES públicas e 17,70% em IES públicas e privadas. A Tabela 1 destaca as informações sobre a liderança transformacional.

Tabela 1. Estatística descritiva e entropia da informação envolvendo a liderança transformacional

Questões	Média	Desvio Padrão	Entropia e(di)	Peso da Informação
Mostra a importância de se ter um forte senso de responsabilidade	3,37	1,23	0,9844	0,0688
Considera as consequências éticas e morais das decisões	3,61	1,11	0,9884	0,0511
Conversa sobre suas crenças e valores mais importantes	3,41	1,13	0,9872	0,0565
Enfatiza a importância de se ter um senso único de missão	3,65	1,08	0,9897	0,0455
Atua de forma que conquista o respeito dos seus liderados	3,82	1,17	0,9886	0,0506
Articula visão positiva e motivadora a respeito do futuro	3,26	1,21	0,9838	0,0716
Faz com que seus liderados olhem para os problemas de diferentes ângulos	3,48	1,23	0,9853	0,0651

Expressa confiança de que as metas serão alcançadas	3,30	1,17	0,9854	0,0647
Examina situações questionando os liderados se são adequadas	3,59	1,19	0,9867	0,0588
Investe o seu tempo em ensinar e treinar	3,48	1,05	0,9892	0,0475
Sugere novas alternativas, maneiras de realizar e completar as atividades	3,27	1,25	0,9828	0,0759
Ajuda os seus liderados no desenvolvimento de seus pontos fortes	3,46	1,15	0,9871	0,0571
Gera orgulho pelos liderados estarem ao seu lado	3,33	1,23	0,9840	0,0707
Procura alternativas diferentes para solucionar problemas	3,53	1,14	0,9878	0,0541
Considera cada liderado como tendo necessidades, habilidades e aspirações	3,50	1,13	0,9877	0,0544
Trata os liderados como pessoas e não apenas membros do grupo	3,75	1,16	0,9882	0,0521
Fala de forma otimista sobre o futuro	3,57	1,17	0,9875	0,0553

Fonte: Dados da pesquisa.

A questão “sugere novas alternativas, maneiras de realizar e completar as atividades” demonstrou dentre as questões, o maior peso (0,0759), o que destaca discordância entre os respondentes, demonstrando que ainda existem líderes que não sugerem alternativas diferenciadas para as práticas institucionais. Desta forma, sugere-se para os líderes que a inovação é necessária, além de melhorar a estimulação intelectual pode melhorar as atividades e os resultados das instituições.

Outra questão que apontou maior divergência nas respostas, ou seja, maior índice de opiniões distintas entre os respondentes, (com peso 0,0716) foi a questão de articular uma visão positiva e motivadora a respeito do futuro, o que indica que nem sempre essa perspectiva está sendo observada pelos liderados das IES analisadas em relação aos seus líderes, o que pode tornar o ambiente de trabalho um local desmotivador.

Destacam-se duas questões que apresentaram concordância entre os respondentes, a que “investe o seu tempo em ensinar e treinar” com peso de 0,0475 e a questão que “ênfatisa a importância de se ter um senso único de missão” com peso de 0,0455. Isso demonstra que os liderados percebem que os líderes estão dispostos a repassar ensinamentos pertinentes ao trabalho, bem como de se atingir os objetivos institucionais com a interação de todos os envolvidos.

Para Clark (1997) a liderança envolve um processo pelo qual uma pessoa influencia os subordinados a realizar seus objetivos e a direcionar a organização de forma que as torne mais coesas e coerentes, neste contexto, é possível observar que os líderes das IES públicas analisadas buscam cumprir com suas atividades, considerando que quanto mais participam ativamente no auxílio à sua equipe, maior será o engajamento dos envolvidos, melhor serão os resultados alcançados e, conseqüentemente, mais motivados e satisfeitos ficarão com o ambiente de trabalho e serviço prestado.

Palavras-chave: Liderança Transformacional. Ensino Superior. Docentes.

Referências

- BASS, B. M.; RIGGIO, R. E. **Transformational leadership**. 2ª ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- CLARK, D. Big dog leadership. **Retrieved on November**, v. 27, p. 2011, 1997.
- CHAGANTI, R.; COOK, R. G.; SMELTZ, W. J. Effects of styles, strategies, and systems on the growth of small businesses. **Journal of Developmental Entrepreneurship**, v. 7, n. 2, p. 175, 2002.
- HOOIJBERG, R.; CHOI, J. The impact of organizational characteristics on leadership effectiveness models: An examination of leadership in a private and a public sector organization. **Administration & Society**, v. 33, n. 4, p. 403-431, 2001.