



IX Simpósio **Comportamento** **Organizacional**

24 • 25 • 26
maio 2018

Instituto Politécnico
de Tomar

www.appsicologia.org/9simpoco

Boas-vindas ao IX Simpósio de Comportamento Organizacional

A Comissão Organizadora gostaria de lhe dar as boas vindas a Tomar e ao IX Simpósio de Comportamento Organizacional.

Este simpósio é organizado numa parceria entre a Associação Portuguesa de Psicologia e a Escola Superior de Gestão de Tomar.

O tema do IX Simpósio sobre Comportamento Organizacional é “**O florescimento de pessoas e organizações: Utopia ou realidade?**”. Assim, irá centrar-se na partilha, debate e discussão de várias vertentes e perspetivas focadas nos comportamentos, atitudes e emoções das pessoas em contexto de trabalho, bem como nas dinâmicas organizacionais que potencialmente contextualizem e estimulem o florescimento de pessoas e organizações.

O programa do Simpósio inclui **oradores convidados, apresentação de comunicações individuais, simpósios, posters e uma mesa redonda**. A estrutura do simpósio permitirá explorar oportunidades de estabelecimento de “pontes” entre a investigação oriunda da academia e sua aplicabilidade em contexto organizacional, através da incorporação de tendências atuais ao nível das práticas organizacionais que contribuem para uma adequada gestão e desenvolvimento dos recursos humanos e na procura do bem-estar laboral, desempenho individual e das equipas e a performance das organizações.

Este livro de resumos apresenta os resumos dos trabalhos submetidos.

A Comissão Organizadora, com o apoio da Comissão Científica e Comissão de Honra, fará o seu melhor para proporcionar um simpósio intelectualmente estimulante.

Em nome de todos os que têm trabalhado para tornar este Simpósio um sucesso, gostaria de expressar a todos/as as minhas/nossas calorosas boas-vindas!

Sónia P. Gonçalves

Presidente da Comissão Organizadora

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

ORGANIZAÇÃO

Associação Portuguesa de Psicologia (APP)
Presidente da Comissão Organizadora: Sónia P. Gonçalves, Instituto Politécnico de Tomar

Conteúdos

COMISSÃO ORGANIZADORA

Sónia P. Gonçalves, Presidente da Comissão Organizadora, Instituto Politécnico de Tomar
Alexandra Carvalho, Instituto Politécnico de Tomar
Ana Junça-Silva, Instituto Politécnico de Tomar
Célio Gonçalo Marques, Instituto Politécnico de Tomar
Fernanda Aparício, Instituto Politécnico de Tomar
Graciete Honrado, Instituto Politécnico de Tomar
Isabel Ferreira, Instituto Politécnico de Tomar
Paula Almeida, Instituto Politécnico de Tomar
Sílvio Brito, Instituto Politécnico de Tomar
Diniz Lopes, Associação Portuguesa de Psicologia
David Rodrigues, Associação Portuguesa de Psicologia

Apresentação

Apoio
Margarida Carmona, Associação Portuguesa de Psicologia

Resumos

COMISSÃO CIENTÍFICA

Alma Rodríguez-Sánchez, Universitat Jaume I
Ana Cristina Limongi França, Universidade de São Paulo
Ana Loureiro, Universidade Lusófona
Anderson de Souza Sant'Anna, Fundação Dom Cabral
Cristina Queirós, Faculdade de Psicologia, UP
Daniel Gomes, Instituto Politécnico de Coimbra
Fátima Lobo, Universidade Católica de Braga
Filipa Castanheira, Nova School of Business and Economics
Francisco Cesário, ISPA & Universidade Europeia
José Neves, ISCTE-IUL
Maria Eduarda Duarte, Faculdade de Psicologia, UL
Miguel Pereira Lopes, ISCSP-UL
Neuza Ribeiro, Instituto Politécnico de Leiria
Nuno Rebelo dos Santos, Universidade de Évora
Patrícia Duarte, ISCTE-IUL
Patrícia Jardim da Palma, ISCSP-UL
Sara Falcão Casaca, ISEG
Sílvia Silva, ISCTE-IUL

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

COMISSÃO DE HONRA

Eugénio Pina de Almeida, Presidente do Instituto Politécnico de Tomar
Jorge Correia Jesuino, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
Miguel Pina e Cunha, Nova School of Business and Economics
José M.^a Peiró Silla, Universitat de València
António Miguel Pereira Martinho, Centro de Psicologia e Intervenção Social da Guarda Nacional Republicana

Participantes

APOIOS



Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 1

Título: A utilização da Intranet na Administração Pública: A perspectiva dos utilizadores

Autor(es): Elvira Esteves & Rodrigo Brito

Resumo: A utilização da Intranet na Administração Pública: A perspectiva dos utilizadores.

A tecnologia acabou por mudar as relações sociais entre as pessoas não só no contexto pessoal como no laboral.

A Administração Pública implementou um sistema tecnológico de modo a agilizar os procedimentos laborais e ao mesmo tempo facilitar a comunicação interna. Após uma década é avaliado o impacto de factores psicossociais na aceitação da tecnologia intranet na Administração Pública através do modelo da Aceitação da Tecnologia (TAM) de Venkatesh e Davis (2000). 168 trabalhadores de 10 Secretarias Gerais responderam a um inquérito e os resultados indicam que a percepção da utilidade da tecnologia intranet é influenciada pela facilidade percebida de uso desta tecnologia, pela norma subjetiva, pela imagem, pela qualidade dos resultados e pela relevância para o trabalho.

Palavras-chave: Modelo de Aceitação da Tecnologia, Utilidade Percebida, Norma Subjetiva

Título: Não há bela sem senão: o papel moderador da proatividade na relação entre b-learning e desempenho

Autor(es): Ana Junça Silva, Filomena Almeida & Rita Rueff Lopes

Resumo: Cada vez mais se assiste ao desenvolvimento e surgimento de novos métodos pedagógicos, como é o caso do blended-learning. Este método envolve um misto de aulas presenciais e *on-line*. As aulas *on-line* consistem na visualização de vídeos e na resposta a questionários com base nesses mesmos vídeos. Enquanto uns autores defendem o uso deste tipo de formação, outros alertam para algumas desvantagens do mesmo. Como tal, este estudo tem dois objetivos: 1) analisar a eficácia deste novo método de formação em comparação com métodos de formação mais tradicionais, face ao desempenho, e; 2) analisar o papel moderador da personalidade do aluno na relação entre métodos de formação e desempenho.

Neste estudo, participaram 380 estudantes do ensino superior. Os resultados mostram que, de um modo geral, o b-learning assume uma relação significativa e positiva com o desempenho. Contudo, esta relação é moderada pela personalidade proativa do aluno, ou seja, quanto maior a proatividade, mais forte é a relação entre o b-learning e o desempenho. Assim, alunos mais proativos beneficiam mais destes novos métodos de formação. O estudo aborda questões relevantes na literatura sobre educação, principalmente no que remete para o acompanhamento das novas formas pedagógicas de ensino.

Palavras-chave: b-learning; proatividade; desempenho

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: A simulação como ferramenta de desenvolvimento de competências

Autor(es): Sandra Veigas Campaniço Cavaleiro, Catarina Gomes & Miguel Pereira Lopes

Resumo: O treino dos militares da Marinha Portuguesa pode realizar-se em contexto simulado ou real, adaptando-se o treino ao tipo navio e missão atribuída. Para operar em meio marítimo, é fundamental melhorar a capacidade de tomada de decisão e desempenho, sendo a simulação fundamental para isso. A Marinha Portuguesa dispõe de simuladores destinados à formação e desenvolvimento e treino das competências técnicas necessárias às guarnições dos navios. Para a obtenção do máximo de rendimento das sessões neles realizadas, é imperativo identificar as competências não-técnicas desenvolvidas nestes simuladores através de um processo sistemático de análise de tarefas. Este projecto centra-se nos simuladores da Marinha Portuguesa, tendo como objectivo avaliar como estes simuladores contribuem para desenvolver as competências não-técnicas que servem de alicerce ao Bridge Resource Management através da implementação de um programa de desenvolvimento de competências aplicado a guarnições de navios. O projecto compreende duas fases: (1) identificação das competências não-técnicas desenvolvidas nos simuladores e (2) implementação do programa de desenvolvimento de competências não-técnicas, incluindo-o nos planos de treino existentes na Marinha. A fase 1 corresponde a um estudo empírico de aplicação da ferramenta “Task and training requirements analysis methodology” (TTRAM) a formadores/avaliadores e guarnições de navios nos simuladores de navegação e de manobra de navios e do centro de operações de navios em dois momentos (pré e pós-simulação). No tratamento estatístico efectuar-se-á uma análise de medidas repetidas e a consistência interna será avaliada com o alfa de Cronbach. Com base nesta identificação, implementar-se-á um programa vocacionado para o desenvolvimento e avaliação de competências, correspondendo a um curso (teoria e treino em simulador). Este projecto encontra-se em implementação, concretamente na fase de avaliação dos simuladores. Desta fase espera-se obter uma imagem das potencialidades dos simuladores quanto ao desenvolvimento e treino de competências não-técnicas. A fase 2 permitirá à Marinha implementar um curso segundo o normativo da International Maritime Organization (IMO), especificamente os da Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW).

Palavras-chave: simulação, treino de equipas, desenvolvimento de competências, bridge resource management

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 2

Título: Revisão Bibliográfica da Autoeficácia e Autoestima: escalas para a gestão de carreira

Autor(es): Frederico Azevedo Alvim Assis & Catarina do Vale Brandão

Resumo: O psicólogo conta com várias técnicas e instrumentos para apoiar a Gestão de Pessoas, quando desenha e implementa intervenções em contexto organizacional. Esta pesquisa bibliográfica teve por objectivo identificar a utilidade e aplicabilidade de escalas de autoestima e de autoeficácia para o desenvolvimento de carreiras. Para tanto, foi realizado o levantamento de investigações sobre a validação da Escala de Autoeficácia (e.g., Vieira, Maia, & Coimbra, 2007) e da Escala de Autoestima de Rosenberg (1965), no Brasil e em Portugal. Entende-se por Autoeficácia a condição de questionar a própria capacidade para realizar objetivos definidos para si mesmo. Tanto em Portugal, como no Brasil, as validações da Escala de Autoeficácia promoveram-se com base nas proposições de Albert Bandura. A Autoestima remete aos pensamentos e sentimentos sobre si mesmo, de modo que se pode revelar como uma orientação positiva (observada na constatação de autoaprovação, em decorrência da aceitação e valorização de si) ou negativa (manifesta como depreciação, por retratar a atribuição de menos valia em relação a si mesmo). A Escala de Autoestima de Rosenberg, no Brasil, foi adaptada e validada por Cláudio Simon Hutz (e.g., 2000). Em Portugal, esta escala foi validada a partir de 2011 (e.g., Pechorro, Maroco, Poiares, & Vieira, 2011). Estas duas escalas revelam-se importantes ferramentas para a Gestão de Pessoas. Uma vez que a autoestima se baseia no que possa ser observado acerca do autovalor, revela pertinência para o indivíduo avaliar a própria carreira e, inclusive, a respectiva autoeficácia, especialmente sobre o que reconhece em relação às suas capacidades profissionais. A análise comparativa das duas escalas permitiu identificar os modos como são abordadas, para que finalidades são utilizadas e como são recomendadas em diferentes tipos de contextos, nos dois países. Sugere-se que estas escalas sejam aplicadas para se comparar o nível de autoestima e autoeficácia de trabalhadores no pré e pós intervenções desenvolvidas por psicólogos no contexto organizacional, com ênfase específica na gestão e desenvolvimento de carreira. Isso permite o levantamento de medidas que avaliem os resultados alcançados com intervenções neste processo fundamental.

Palavras-chave: Carreiras profissionais; Gestão de carreira; Autoestima; Autoeficácia

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: A relação da compaixão organizacional com o Job Crafting

Autor(es): Maria Leonor Araújo, Helena Águeda Marujo & Miguel Pereira Lopes

Resumo: O aprofundamento da conceitualização de compaixão organizacional permitiu adicionar às dimensões de ordem pessoal e interpessoal (Humana) outras a nível sócio material (estratégica) e institucional (Araújo et al; 2017, submetido). Os aspetos sócio materiais estão relacionados com a comunicação, recursos, questões políticas, suporte organizacional e reconhecimento (Simpson et al; 2015). Não obstante os benefícios demonstrados para o indivíduo e coletivo (Lilius et al; 2011), faltam evidências empíricas sobre os impactos deste constructo na adaptação e ajustamento (moldagem) dos colaboradores das tarefas do seu contexto de trabalho às suas preferências e paixões, sabendo que o job crafting poderá ter benefícios na motivação, identidade com o trabalho e produtividade (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Para analisar a relação entre ambos constructos, decompôs-se as dimensões de compaixão organizacional (consciência, empatia, avaliação e tipo de resposta) relacionando as que mais próximas poderão estar de estimular cada uma das dimensões do job crafting (aumento dos recursos laborais estruturais; aumento dos recursos laborais sociais; aumento dos recursos laborais desafiantes; diminuição de demandas laborais desagradáveis). Relacionou-se ainda as características e ações organizacionais com as dimensões do job crafting. Aplicaram-se os instrumentos quantitativos validados de compaixão organizacional (Simpson & Farr-Wharton, 2017) e de job crafting (Tims et al; 2012). Dos 170 participantes a desenvolver atividade profissional, que acederam ao questionário, com idade média de 49 anos, 95 (56%) responderam a todas as questões, quase metade (47%) possui licenciatura e 59% estão integrados há mais de 10 anos, nos setores privado e público (30%, educação; 14%, saúde e 9% meio empresarial). Os resultados indicaram os seguintes efeitos preditores: a “consciência” no “aumento de recursos laborais estruturais” e “desafiantes”; a “avaliação” no “aumento de recursos laborais estruturais”, “laborais sociais” e “desafiantes” e o “tipo de resposta” na “diminuição de demandas laborais desagradáveis”; as “características e ações organizacionais” em 3 dimensões do job crafting com exceção na “diminuição de demandas laborais desagradáveis”. Poder-se-á admitir que a moldagem destas tarefas exigentes, possa ser influenciada pela “colonização” do sistema político-económico (Habermas, 1987) nos interesses dos colaboradores ou pelo desalinhamento destes aos planos estratégicos.

Palavras-chave: Compaixão organizacional; ações e características organizacionais; moldagem do trabalho; dimensões; sistema político-económico

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Does Injustice Reduce Cognitive Performance? An Experimental Test

Autor(es): Isabel Correia, Ana Raquel Lopes, Patrícia Alcântara & Hélder Alves

Resumo: In this paper we report two experimental studies showing for the first time that injustice causes a reduction in cognitive performance in complex tasks. The two experiments (Study 1, N = 106, Study 2, N = 90) used two different paradigms. In Study 1 participants were exposed to injustice happening to other people. In Study 2 participants themselves were the targets of injustice. In both studies the dependent variable was cognitive performance in a complex task. Specifically, in Study 1 participants solved anagrams, and in Study 2 they solved several Raven matrices. The dependent measures were the number of anagrams and Raven matrices solved correctly. We found that cognitive performance was worse in the unjust condition compared to the just condition (i.e., fewer items solved correctly). These results imply that unfairness in everyday life may have a deleterious effect on individuals' capacity to think in a complex way. Possible mediators for this effect are proposed.

Palavras-chave: justice, cognitive performance, injustice, experiment

[Conteúdos](#)[Apresentação](#)[Resumos](#)[Sessões
paralelas](#)[Simpósios](#)[Posters](#)[Participantes](#)

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 3

Título: Injustiça, Comparação Social, e Legitimidade da Autoridade em Contexto Desportivo

Autor(es): Catarina Brito & Isabel Correia

Resumo: A legitimidade da autoridade é um aspeto central para o funcionamento de qualquer grupo ou organização (Greenberg, 1996). Uma autoridade legítima é aquela que consegue que os seus colaboradores aceitem voluntariamente os seus pedidos e decisões, independentemente de recompensas ou punições (Tyler, 1997).

A literatura em Psicologia do Desporto assumiu que o contexto da prática desportiva é um dos poucos, senão o único contexto em que crianças e adultos se “subjugam” voluntariamente à autoridade de uma determinada entidade – o treinador (Cruz & Gomes, 1996). Sabendo que os pais são os adultos que exercem maior influência na prática desportiva das crianças até aos 12 anos, torna-se importante estudar os aspetos que afetam a legitimidade da autoridade avaliada por parte dos pais dos atletas.

A Investigação tem mostrado consistentemente a importância da justiça distributiva (Adams, 1965) e procedimental (Thibaut & Walker, 1975) para a perceção das autoridades como legítimas (van der Toorn, Tyler, & Jost, 2011).

Mais recentemente, mostrou-se também que a comparação social pode ainda reduzir a legitimidade das autoridades em situações de injustiça comparativa quando a próprio é prejudicado em relação a outro (e.g., Gouveia-Pereira, Vala, & Correia, 2017).

Sabe-se ainda que os julgamentos de justiça têm uma componente relacionada com o interesse próprio, o que implica que as injustiças com maior relevância são aquelas que ameaçam os benefícios do indivíduo (Lind, Kray, & Thompson, 1998).

Num estudo experimental com uma amostra de pais de atletas de desportos coletivos foram apresentados cenários de uma situação desportiva num design 2 (treinador justo; treinador injusto) X 2 comparação social (presente; ausente) X 2 alvo da injustiça (filho do participante; outro jogador). As variáveis dependentes foram a perceção de justiça e a legitimidade do treinador.

As hipóteses são as seguintes: H1) nas condições justas o treinador será percecionado como mais legítimo do que nas condições injustas; H2) nas condições de injustiça cujos julgamentos são comparativos, a perceção da legitimidade dos treinadores vai ser menor do que nas condições de injustiça cujos julgamentos são autónomos; e H3) em situações de injustiça “meu filho” a legitimidade do treinador vai ser mais baixa do que em situações de injustiça “outro jogador”.

As implicações teóricas e práticas dos resultados serão discutidas.

Palavras-chave: (in)justiça; legitimidade da autoridade; comparação social; psicologia do desporto; enviesamentos egocêntricos

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Coaching as a tool for people development in organizational context: Professionals identify demands and outcomes

Autor(es): Andrea Fontes & Silvia dello Russo

Resumo: Coaching industry has an established place when we analyze it worldwide. Although in Portugal is a more recent practice, with some critics particularly related to the difficulty of explaining its effectiveness. Our main objective with descriptive study was to better understand the coaching context in Portugal, seen through the lens of the professionals. A survey for coaching practitioners was distributed online with a final sample of 187 coaches. This survey included 22 questions grouped in six different sections: demographics, experience and training of the coach, coaching practices and theoretical approach, clients' characteristics and questions brought, obtained results and future trends.

When analyzing the objectives brought by the coachee, coaching services are required mainly for leadership and decision purposes that appears outstandingly in the first position of the ranking while support and cooperation appears in the bottom.

Regarding the consequences of coaching, coaches report most impact on hope/optimism and self-awareness as main positive consequences. Focus on objectives, motivation for work, resilience, self-efficacy and commitment with the company follow the ranking order. In the last positions we found the ability to deal with change and leadership competencies.

Important to note that leadership competencies' development is the most demanded area in coaching services, but the improvement of leadership appears as the last positive consequence of coaching. This divergence definitely lead us to the discussion about the mediating mechanisms responsible for coaching effectiveness.

Also, some negative consequences of coaching are reported, such as coachee's goals being modified without their permission or having to deal with in-depth problems that could not be handled with in the coaching sessions. Equally these finding can open the discussion about the competencies that a coach should have in order to better contribute for the effectiveness of this practice.

With this picture of the portuguese context regarding coaching practices, we intend to highlight the need for more scientific research about the ingredients, the theory – driven methodologies and mediating mechanisms of coaching efficacy. We intend to contribute therefore for the coaching development as a replicable a standardized tool for people development, especially in the corporate context.

Palavras-chave: coaching, coaching outcomes, coaching ingredients, organizational coaching

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: A influência do Social Loafing na Eficácia das Equipas: Conseguirão as cognições temporais partilhadas inibir esta influência negativa?

Autor(es): Ana Sousa Guedes, Ana Margarida Passos & Catarina Marques Santos

Resumo: Este estudo tem como principal objetivo investigar, em que medida, as cognições partilhadas sobre o tempo, enquanto mecanismos de coordenação implícita, têm um papel moderador na influência negativa que o social loafing tem na eficácia das equipas. Neste estudo participaram 42 equipas (154 indivíduos) que atuam na área de consultoria em diferentes empresas portuguesas. Os resultados sugerem que, de facto, o social loafing apresenta uma influência negativa na eficácia das equipas. Contudo, os resultados revelam que as cognições partilhadas sobre o tempo não moderam esta relação. As implicações teóricas e práticas, bem como as limitações da investigação, são discutidas.

Palavras-chave: equipas; eficácia de equipas; social loafing; cognições partilhadas sobre o tempo

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 4

Título: Leader's promotion of team sensemaking: Implications for team effectiveness in face of task conflict

Autor(es): Agnieszka Broda, Ana Margarida Passos & Catarina Marques Santos

Resumo: Sensemaking is one of the leadership functions which enable fruitful team functioning. However, research about the influence of leader's promotion of sensemaking on team effectiveness in face of intragroup conflict is scarce. The present study analyses the moderating role of leader's promotion of team sensemaking in the relationship between task conflict and team effectiveness (team performance, satisfaction, and viability). We conducted a study with 42 team (154 individuals) working in consultancy companies. The results suggest that when leader's promotion of sensemaking is low, high levels of task conflict lead to low levels of team satisfaction. The results do not provide support for the moderating role of leader's promotion of sensemaking in the relationship between task conflict and team performance and viability. Our study sheds light on team leadership literature by empirically testing a proposition that has been scarcely studied – the role of team leaders in promoting team sensemaking.

Palavras-chave: leader's promotion of sensemaking, team sensemaking, task conflict, team effectiveness, team satisfaction

[Conteúdos](#)[Apresentação](#)[Resumos](#)[Sessões
paralelas](#)[Simpósios](#)[Posters](#)[Participantes](#)

Título: A influência das funções de sense-giving e promoção de sense-making do líder na Eficácia das Equipas

Autor(es): Andreia Pinheiro & Ana Margarida Passos

Resumo: A literatura tem identificado a Liderança como um preditor importante da eficácia do trabalho em equipa. Contudo, a identificação das funções específicas do líder que promovem esta eficácia não tem recebido muita atenção.

Neste sentido, o presente estudo visa perceber de que forma o sense-giving e promoção de sense-making do líder, promovem a reflexividade, que por sua vez terá uma influência positiva na eficácia da equipa.

O estudo está inserido no projeto Consulteam, tendo sido os questionários aplicados a 50 equipas de consultoria, constituídas por 2 ou mais membros, e aos seus respetivos líderes. Os questionários aplicados a líderes e liderados foram distintos, mas com o mesmo objetivo de avaliarem a eficácia do trabalho da equipa a que pertencem.

Os resultados obtidos suportam globalmente as hipóteses de que, por um lado, as funções de sense-giving e promoção de sense-making promovem a eficácia do trabalho em equipa, e por outro, a reflexividade é mediadora desta mesma relação.

Este trabalho e os seus resultados têm implicações importantes, tanto teóricas, como práticas. A nível teórico, este trabalho permitiu explorar a relação entre duas funções específicas de liderança e a eficácia das equipas. A nível prático, uma possível aplicação deste estudo no contexto organizacional será na formação dos líderes das equipas, uma vez que, ao provarmos a importância de determinadas funções do líder, poderemos incidir a sua formação na correta execução das mesmas, de forma a potenciar as equipas e permitir o seu desempenho máximo.

Palavras-chave: Equipas; Eficácia das Equipas; Reflexividade; Liderança de Equipas

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Se a sua equipa tem que se adaptar improvisando, é melhor aprender como fazê-lo: Contribuições da similaridade dos modelos mentais partilhados e da reflexividade em equipa

Autor(es): António Cunha Meneses Abrantes, Ana Margarida Passos, Miguel Pina e Cunha & Catarina Marques Santos

Resumo: Para prosperar em contextos dinâmicos e imprevisíveis as equipas têm de se adaptar e, sob restrições extremas de tempo, de improvisar, o que significa que têm que desenhar e executar um novo plano simultaneamente, como resposta a uma contingência. Para compreender este fenómeno, devemos perceber a articulação de diferentes processos de equipa e diferentes estados emergentes, bem como os seus efeitos sobre a eficácia da equipa em condições de adaptação. Neste trabalho realizámos dois estudos experimentais nos quais manipulámos a similaridade dos modelos mentais partilhados (MMP) e duas dimensões da reflexividade –em ação e transicional.

A adaptação improvisada da equipa é o processo de ajuste e execução simultânea de processos relevantes da equipa em resposta a uma contingência. Nesta perspetiva, o timing do trigger que despoleta o processo muda a natureza do próprio processo de adaptação com implicações na forma como é implementado e nos respetivos resultados. Assim, os efeitos de processos de equipa específicos e de estados emergentes no desempenho adaptativo da equipa dependem do timing do trigger. Neste estudo estamos particularmente interessados nesses efeitos quando o planeamento e a execução se fundem devido a condições de extrema escassez de tempo. Deste modo, investigamos os efeitos de um processo, a reflexividade em equipa, e de um estado emergente, a semelhança dos MMP, em dois diferentes resultados de adaptação de equipa, o desempenho adaptativo improvisado, e a aprendizagem de adaptação improvisada. Como a natureza do processo de adaptação muda quando o planeamento e a execução se fundem, estudamos os efeitos de dois tipos diferentes de reflexividade: reflexividade durante a ação; e reflexividade de transição.

Sugerimos que a semelhança dos MMP, a reflexividade durante a ação e a reflexividade de transição têm um impacto positivo no desempenho adaptativo improvisado da equipa. Também propomos que o efeito da partilha de modelos mentais na performance adaptativa improvisada em equipa é mais saliente quando as equipas refletem enquanto atuam. Por outro lado, argumentamos que a semelhança de MMP e a reflexividade de transição também têm um impacto positivo direto no desempenho da equipa quando há escassez de tempo. No entanto, afirmamos que esses dois elementos têm uma interação negativa que influencia o desempenho adaptativo improvisado e a aprendizagem de adaptação improvisada.

Palavras-chave: Adaptação em equipa; Improvisação em equipa; Aprendizagem em equipa; Modelos mentais partilhados; Reflexividade em equipa

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 5

Título: Human Resource challenges facing the Tourism and Hospitality industry: is there room for more and better quality jobs?

Autor(es): Marília Durão, Carlos Costa, Maria João Carneiro & Mónica Segovia Pérez

Resumo: The Tourism and Hospitality (T&H) sector is a major contributor to the GDP of several countries, one of the fastest growing sectors of the global economy and it is among the top-job creating sectors. Despite the recognition of its significant multiplier effect on employment, it has a reputation of precarious working conditions, namely: low wages, low status, low union density, seasonal and short-term contracts, shift and night work that interferes with family functioning, high labour intensity or employment in small and medium sized organisations, offering fewer opportunities for career development. Therefore, it is not surprising that the T&H industry also has a decades-long reputation of very high turnover rates (Stacey, 2015). However, it seems to be generally agreed that a steady supply of skilled, motivated and committed labour force is a persistent issue in any industry, thus retaining valuable employees has become even more important than ever. It also seems to be consensual that providing high service quality to all costumers is vital to the success of any T&H organisation (Burke, 2018) and that high staff turnover negatively influences service quality (Emiroğlu, Akova, & Tanrıverdi, 2015). Bearing this in mind, one should question not only the sector's capability of creating jobs but the quality of the jobs created, which have significant manifold implications: on the wider labour market, organisational effectiveness, and individual well-being and happiness at work. Despite the fact that T&H jobs fall into the categories of 'high emotional labour' and 'high burnout' jobs, resulting in significantly high levels of employee stress (Brotheridge & Grandey, 2002), when analysing T&H research recently published, it is found that very little of it was devoted to the health and well-being of the people engaged in the industry (Miller, 2016). These are some of the concerns that are explored by a doctoral work in progress. Based on a case study approach, this study represents a timely investigation into the issues surrounding staff turnover and retention. It intends to offer a more comprehensive understanding of the factors influencing employees' perceptions on job quality, building on the concepts of work stress and burnout, engagement, sense of belonging, well-being and meaning at work. The reasons underlying employee's intention to leave/to stay are examined and implications for T&H workers, organisations and human resource management are discussed.

Palavras-chave: Tourism and Hospitality; employee turnover; job quality; well-being at work; workplace stressors

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Verde de inveja, negro para as Verde de inveja, negro para as organizações? Uma reanálise dos efeitos da inveja no comportamento organizacional

Autor(es): Sandra Miranda & Ana Cristina Antunes

Resumo: Após décadas a serem relegadas para um plano secundário, o estudo das emoções no âmbito do comportamento organizacional tem conhecido nos últimos anos um novo fôlego e redobrado interesse. No contexto organizacional, as questões ligadas à expressão e gestão das emoções dos colaboradores tem merecido atenção por parte dos líderes e gestores, por reconhecerem o seu impacto em aspetos tão diversos como o desempenho, as tomadas de decisão ou o clima da equipa de trabalho. Todavia, enquanto as emoções positivas, fruto das pesquisas desenvolvidas maioritariamente no campo dos estudos organizacionais positivos e do comportamento organizacional positivo, tem vindo paulatinamente a conhecer um claro protagonismo, o estudo das emoções negativas no local de trabalho tem sido em certa medida negligenciado. Contrariando esta tendência, iremos focalizarmo-nos numa emoção negativa, a inveja, procurando ultrapassar a visão usual sobre o seu impacto no contexto organizacional, em grande medida circunscrita ao polo negativo. Nesse sentido, partindo da evidência empírica disponível na literatura, propomo-nos analisar em que medida os seus efeitos negativos e positivos coexistem e podem favorecer o florescimento e o desenvolvimento dos colaboradores organizacionais.

Palavras-chave: Emoções positivas, emoções negativas, inveja

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Relação entre a ameaça de estereótipos de género e o comprometimento organizacional e o bem-estar de colaboradores numa amostra portuguesa

Autor(es): Mauro Bianchi & Ana Loureiro

Resumo: Os estereótipos de género continuam a dificultar o desempenho das mulheres no contexto de trabalho, sobretudo em campos dominados por homens (Roberson e Kulik, 2007). Quando as mulheres se sentem estereotipadas no seu local de trabalho, são menos propensas em recomendar o seu campo de trabalho a outras mulheres, e tal pode diminuir a influência positiva no recrutamento de outras o que pode conduzir a ameaça de estereótipo (von Hippel, Issa, Ma, e Stokes, 2011). A ameaça de estereótipo pode definir-se como uma preocupação ou receio de confirmar ou ser reduzido(a) a um estereótipo negativo sobre o grupo de pertença (Steele e Aronson, 1995). A escassa pesquisa acerca deste fenómeno feita em contexto organizacional mostra que a ameaça de estereótipo tem consequências negativas em variáveis como as atitudes face ao trabalho e as intenções de turnover, e na relação entre os colaboradores e a organização (Kalokerinos, von Hippel, e Zacher, 2014). Este estudo pretende investigar os efeitos da ameaça de estereótipo de género nos níveis de comprometimento organizacional (i.e., laço psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização) e no bem-estar dos colaboradores. Para este efeito, foi distribuído um questionário a colaboradores do sexo feminino (N = 100) e masculino (N = 103) de organizações de diferentes áreas. Os participantes responderam a uma escala de ameaça de estereótipo de género (von Hippel et al., 2011), uma escala de comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991; versão portuguesa de Nascimento et al., 2008), e uma escala de bem-estar (Keyes, 2005; versão portuguesa de Lima e Novo, 2007). Os resultados mostram que os colaboradores do sexo feminino se preocupam mais com os estereótipos de género do que os colaboradores do sexo masculino. Como consequência, as percepções de ameaça de estereótipos tem um impacto negativo sobre o comprometimento afectivo (i.e., grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização) e os níveis de bem-estar dos colaboradores. Os resultados apontam para um modelo de mediação serial em que colaboradores de sexo diferente mostram níveis diferentes de percepção de ameaça de estereótipo de género com consequências para o comprometimento afectivo e, finalmente, e através desse, diminuição do sentimento de bem-estar. Os resultados são discutidos face à literatura mais recente sobre diversidade nas organizações.

Palavras-chave: Ameaça de estereótipo; Género; Comprometimento Organizacional; Bem-estar

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 6

Título: Modelos ecológicos de promoção da saúde: interfaces necessárias com a saúde docente na educação superior

Autor(es): Ivaní Nadir Carlotto & Maria Alzira Pimenta Dinis

Resumo: Objetivo: Identificar referenciais teóricos de modelos ecológicos de Promoção da Saúde (PS) e suas interfaces com ações qualificadas de PS docente na educação superior.

Metodologia: Estudo de Doutorado, corte transversal, natureza exploratório-descritiva e abordagem quanti-qualitativa. População composta por docentes de Instituições de Ensino Superior do Estado do Rio Grande do Sul/Brasil, selecionados por amostragem aleatória, não-probabilística por conveniência (openepi = 95% IC (%), n = 1400 indivíduos).

Resultados: A PS valoriza as interações do indivíduo com os ambientes sociais e, nesta abordagem, os modelos ecológicos apresentam-se como uma possibilidade de desenvolvimento de ações em saúde de maneira holística, sustentável e salutogênica, estimulando aspectos positivos relacionados à ética, bem-estar, qualidade de vida e felicidade. O objetivo principal da PS de docentes na educação superior é conjugar estes modelos com a potencialização de ações em saúde: investigar e visualizar lacunas nas quais a PS possa, através da interdisciplinaridade, estreitar relações e produzir saúde, bem-estar e qualidade de vida aos docentes, indicadores que se mostram relevantes no âmbito da saúde pública. Os resultados deste estudo apontam que, para além dos princípios de PS usualmente identificados na literatura, tais como equidade, interdisciplinaridade, participação e holismo, princípios adicionais relacionados à PS docente na educação superior foram identificados. Conceitos como solidariedade, confiança pública, empoderamento, resiliência, bem-estar individual e comunitário, saúde global, compromisso compartilhado e saúde ambiental/sustentabilidade foram evocados pelos docentes pesquisados, impactando no aumento da saúde geral, bem-estar individual e coletivo, qualidade de vida, inclusão e justiça social dos professores.

Eventuais implicações práticas: necessidade de formulação de políticas públicas e tomadas de decisão moralmente justificáveis voltadas à PS docente sob enfoque ecológico; integrar saúde e PS docente, identificando oportunidades que apoiem o bem-estar e compromisso com a saúde dos docentes; desenvolver o enfoque ecosalutogênico na educação superior mediante a promoção de pesquisas e ações informadas por evidências; reconhecer a PS docente na educação superior como investimento e recurso necessário ao fortalecimento de ativos positivos para ações planejadas em saúde.

Palavras-chave: Docentes, Educação Superior, Modelos Ecológicos de Promoção da Saúde, Saúde Docente

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Quality of Working Life and Employee Outcomes: A Literature Review

Autor(es): Susana Leal, Paula Ruivo & Sónia Morgado

Resumo: Quality of working life (QWL) is a research field studied since the 1970s, which has grown considerably since then (Grote & Guest, 2017). QWL covers an employee's feelings about various dimensions of his or her work (Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg, 2011) and includes dimensions related with home-work interface, working condition, job and career satisfaction, control at work, stress at work, employee commitment and general well-being (Fontinha, Van Laar & Easton, 2016). At an individual level, positive outcomes of QWL include reduced absenteeism, lower turnover, improved job satisfaction, improved individual productivity (Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg, 2011), but studies that analyze, in a systematic way, all the employee outcomes associated to QWL are scarce.

Following the systematic literature review (SLR) methodology, this article aims to identify the employee outcomes associated to the QWL construct. This article specifically explores research studies that have examined the QWL and consequences of it to individuals in a given organizational setting. Since our focus was to gain insight on the empirical investigation about QWL, we exclude studies with a primary focus on model development or testing measurement instruments. Extensive research has been performed at PROQUEST and EBSCO databases. The terms included the following on the title of the document: quality of life at work, work-related quality of life, quality of working life, working-life quality. Only the work-related consequences of QWL have been considered. The search has been limited to peer reviewed articles, theses, and conference papers published in the English language, between 1970 and 2017. The results show how a higher level of quality of life at work can improve several and relevant employee outcomes at work.

Palavras-chave: quality of working life, outcomes, consequences, systematic literature review

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: O papel dos colegas de trabalho, dos supervisores e dos profissionais de segurança na transferência da formação em segurança

Autor(es): Ana C. Freitas, Sílvia A. Silva & Catarina M. Santos

Resumo: O objetivo deste estudo era identificar a influência de diferentes referentes, supervisores, profissionais de segurança e colegas de trabalho, na transferência da formação em segurança.

O modelo testado procurou averiguar a existência de relações positivas entre as ações destes referentes e a transferência da formação, considerando o efeito mediador da responsabilidade sentida pelos trabalhadores.

A recolha de dados foi realizada em dois momentos temporais através da aplicação de um questionário. A amostra é constituída por 203 trabalhadores, pouco qualificados, de quatro câmaras municipais que participavam num programa de formação em segurança.

A análise de dados revelou que as ações de segurança dos supervisores, dos colegas e dos profissionais de segurança influenciaram positivamente a transferência de formação, efeito mediado pela responsabilidade sentida pelos trabalhadores. Os resultados sugerem assim que as atitudes e comportamentos dos supervisores, colegas de trabalho e profissionais de segurança em relação à segurança influenciam a atribuição de responsabilidade dos trabalhadores na transferência da formação em segurança.

Este estudo realça o papel de vários atores sociais na promoção da transferência da formação em segurança e sugere que as organizações que pretendam maximizar a transferência devem investir na preparação do seu contexto/ambiente social.

Palavras-chave: formação, transferência, segurança

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 7

Título: Aceitabilidade ética das práticas de Gestão de Recursos Humanos: efeitos da liderança e do contexto organizacional

Autor(es): Eduardo Simões, Ana Patrícia Duarte & Patrícia Nunes

Resumo: As práticas e o discurso actualmente prevalecentes na Gestão de Recursos Humanos (GRH) tendem a enfatizar a orientação para objectivos de estrita racionalidade económica e a destacar a importância das suas intervenções para a rentabilidade e eficácia organizacionais. Paradoxalmente, dada a imagem tradicional da GRH enquanto força promotora do bem-estar na organização, esta postura parece subestimar tacitamente a importância da qualidade ética da relação de trabalho. Resultados de um estudo recente (Simões et al., 2017) sugerem que o modo como os profissionais de GRH julgam a aceitabilidade de práticas eticamente questionáveis na sua área de actividade depende da saliência atribuída à infra-estrutura ética (por exemplo, códigos de conduta) e das práticas de Responsabilidade Social Organizacional (RSO) nas organizações em que se inserem.

O presente estudo pretende complementar aquele trabalho, avaliando os efeitos da liderança ética e de factores específicos do contexto organizacional, a saliência da infra-estrutura ética e as práticas de RSO, sobre o modo como outros actores organizacionais, que não profissionais da área de Recursos Humanos, julgam a aceitabilidade de três categorias de práticas eticamente dúbias de GRH (discriminação, desqualificação pessoal e favorecimento do poder). Os resultados obtidos a partir dos dados recolhidos através de um questionário *online* administrado a uma amostra de conveniência (N=213) indicam, em primeiro lugar, que a liderança ética está negativamente associada à aceitabilidade de todas as práticas em causa. Os indivíduos inseridos em organizações em que a infra-estrutura ética é mais saliente julgam igualmente como menos aceitáveis tais práticas. Também os procedimentos questionáveis de GRH que envolvem a discriminação e a desqualificação pessoal são menos aceitáveis para os participantes de organizações percebidas como mais socialmente responsáveis em relação aos colaboradores e à economia. Globalmente, o conjunto dos resultados indica que o exercício ético da liderança, associado à clareza das opções da organização no que toca à RSO e às normas formais de conduta, favorece o reconhecimento individual de questões éticas nas práticas de GRH, permitindo identificar e resolver obstáculos à transparência nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Liderança ética, Responsabilidade Social, Práticas de Gestão de Recursos Humanos, Infra-estrutura ética

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Desenvolvimento de competências e intenções de saída da organização: a dupla mediação da percepção de empregabilidade interna e do compromisso organizacional

Autor(es): Ana Moreira & Francisco Cesário

Resumo: Nos dias de hoje existe uma alta rotatividade de colaboradores, o que se tornou um grave problema para as organizações e consequentemente para Gestão de Recursos Humanos, com perda de colaboradores altamente experientes que representam altos custos de substituição (Reiche, 2008). Deste modo é relevante reter os melhores colaboradores, uma vez que são considerados ativos valiosos para a organização e é este capital humano que a diferencia das outras. Se as organizações conseguirem reter os melhores colaboradores tornam-se competitivas num mercado de trabalho em constante mudança, o que, segundo a teoria “Resource-based view”, poderá acrescentar-lhes valor, fazendo com que o seu capital humano seja difícil de imitar (Afiouni, 2007; Barney, 1991). Assim sendo, este estudo tem como principal objetivo testar o duplo efeito mediador da percepção de empregabilidade interna e do compromisso organizacional afetivo na relação entre as práticas organizacionais de desenvolvimento de competências e as intenções de saída da organização. A amostra é composta por 313 participantes, todos eles a trabalharem em organizações sediadas no território português, fazendo parte da lista de contactos do Fórum Pessoas e Organizações. O duplo efeito mediador foi testado na macro PROCESS 2.16, desenvolvida por Hayes (2013). Comprovou-se a existência do efeito significativo e negativo das práticas organizacionais de desenvolvimento de competências (formação, suporte individualizado e rotação funcional), da percepção de empregabilidade interna e do compromisso organizacional afetivo nas intenções de saída. Também se comprovou um duplo efeito mediador total da percepção de empregabilidade interna e do compromisso organizacional afetivo na relação entre as práticas organizacionais de desenvolvimento de competências e as intenções de saída da organização, sendo este um dos pontos fortes deste estudo.

Numa época em que as organizações devem reter os seus melhores colaboradores, uma vez que estes recursos são difíceis de imitar e segundo a teoria “Resource Based View” (Afiouni, 2007; Barney, 1991) tornam-se na sua vantagem competitiva no atual mercado de trabalho, estas devem implementar práticas de desenvolvimento de competências específicas adequadas à sua força de trabalho. Deste modo desenvolveriam nos seus colaboradores uma melhor percepção de empregabilidade interna, que por sua vez potenciará nos mesmos um maior compromisso afetivo, fazendo com que quisessem permanecer na organização.

Palavras-chave: Práticas Organizacionais de Desenvolvimento de Competências, Empregabilidade, Compromisso Afetivo, Intenções de Saída

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: A “garra” dos líderes contagiando a dos liderados – E o efeito reforçador do apoio social

Autor(es): Arménio Rego, Ana Simões, Cátia Duarte, Francisco Reis, Inês Quaresma, Maria Guimarães & Maria Teixeira

Resumo: O grit (expressão inglesa que pode ser traduzida por “garra” ou “fibra”) é um constructo envolvendo duas dimensões: paixão por objetivos de longo prazo (também denominada “consistência de interesses ao longo do tempo”) e perseverança. Os indivíduos com mais “garra” são perseverantes em prol de objetivos de longo prazo, e a literatura sugere que são mais bem-sucedidos em atividades académicas, desportivas e militares. Os antecedentes do grit estão, contudo, pouco explorados, sobretudo em contexto organizacional. Nesta pesquisa, investigamos como (a) o grit veiculado pelos líderes (i.e., percebido pelos liderados) explica o grit dos liderados, e (b) como essa relação é moderada pelo apoio social do líder. Duas amostras de empregados (uma colhida em Portugal, n = 157; outra nos EUA, n = 212) foram estudadas. Para minimizar os riscos de variância do método comum, os dados foram obtidos em dois momentos separados por duas semanas. Os resultados mostram o seguinte: (1) líderes percebidos pelos liderados como tendo mais elevado grit desenvolvem o grit dos próprios liderados; (2) esse efeito é especialmente notório quando os líderes também proporcionam apoio social aos liderados. Os dados sugerem, pois, que os liderados desenvolvem níveis superiores de grit quando os seus líderes são simultaneamente apoiantes e perseverantes em prol de objetivos de longo prazo. Quando os líderes veiculam níveis baixos de grit e não prestam apoio social aos liderados, estes desenvolvem fracos níveis de grit em si próprios. Se os líderes pretendem fomentar o grit dos seus liderados, devem veicular-lhes elevados níveis de grit e de apoio social.

Palavras-chave: liderança, grit, apoio social

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 8

Título: Quando o nosso contributo conta, apoiamos as mudanças: O efeito da indispensabilidade funcional nas reações dos trabalhadores ao anúncio de uma fusão organizacional

Autor(es): Miriam Rosa, Rita Guerra & Inês Correia

Resumo: As reestruturações organizacionais têm muitas vezes consequências negativas nos trabalhadores (e.g., baixa produtividade, stress; Schweiger & DeNisi, 1991). As Reações negativas à mudança acontecem em diferentes fases do processo, desde o anúncio à consolidação (Giessner, Horton, & Humborstad, 2016) mas o anúncio é o momento de maior stress e incerteza (Seo & Hill, 2005). Assim, transmitir elementos de continuidade identitária e/ou potenciação do estatuto quando se anuncia uma fusão leva a que os trabalhadores apoiem mais a mudança (Rosa, Kavanagh, Kounov, Jarosz, Waldzus, Collins, & Giessner, 2017; Venus, 2013). Além de elementos identitários ou simbólicos, as organizações também se comparam em dimensões instrumentais (e.g. contributos tangíveis), mas sabemos comparativamente pouco acerca do efeito destes no apoio às fusões. Procurando colmatar essa lacuna, este estudo analisou o impacto de diferentes anúncios de mudança no apoio à fusão. Concretamente, analisámos o impacto de anúncios de mudança (fusão) em que o(a) líder salienta a Indispensabilidade Funcional, ou seja, o contributo percebido da organização pré-fusão para os resultados da organização pós-fusão (Guerra, Gaertner, António, & Deegan, 2015). Esse impacto foi medido ao nível do apoio à fusão e da percepção de eficácia do líder. Noventa e um participantes foram aleatoriamente distribuídos por duas condições experimentais (indispensabilidade e dispensabilidade). Os participantes na condição de indispensabilidade apresentaram maior apoio à fusão e também perceberam o líder como mais eficaz. Especificamente, o efeito da indispensabilidade no apoio à fusão foi mediado pela eficácia do líder que anuncia a fusão. Estes resultados oferecem importantes implicações para a gestão de uma reestruturação organizacional, salientando a importância que certos elementos têm no anúncio da fusão. Comunicar aos trabalhadores que os contributos da sua organização são indispensáveis contribui para que estes estejam mais predispostos a apoiar a reestruturação, percebendo o(a) líder como mais eficaz mesmo que não o(a) conheçam diretamente.

Palavras-chave: Fusões e aquisições; indispensabilidade funcional; identidade social; liderança

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Vantagens competitivas no envelhecimento da força de trabalho

Autor(es): Ercília Bastos & Ana Teresa Ferreira

Resumo: Num quadro de envelhecimento demográfico consideramos ser fundamental desenvolverem-se estudos que procurem encontrar soluções que permitam às organizações atuar sobre o comportamento inovador (IRB) dos seus colaboradores, cuja importância na atualidade é indiscutível, e ainda atuar sobre a discriminação do envelhecimento da força de trabalho.

A alteração da estrutura etária dos trabalhadores tem vindo a levantar questões sobre a capacidade de manter as vantagens competitiva das organizações. A literatura tem produzido resultados mistos o sobre o efeito do envelhecimento da força de trabalho sobre a performance das organizações e particularmente sobre o comportamento inovador (IRB) que compreende uma dimensão do desempenho organizacional. Cleveland e Shore (1992) referem que a gestão de recursos humanos reconhece a existência de práticas discriminatórias sobre os trabalhadores mais velhos. Por um lado, autores como Leibold e Voelpel (2007), Yeatts e os seus colegas (1999), Posthuma e Champion (2009), argumentam que o envelhecimento da força de trabalho pode, eventualmente, levar a uma redução na qualidade do trabalho e ao declínio da capacidade de inovação, pela diminuição das capacidades cognitivas e pela maior resistência à mudança dos trabalhadores mais velhos. Por outro lado, autores como Chiu, Chan, Shape, e Redman (2001) referem que estes são vistos como mais leais, confiáveis, conscientes, confiantes e eficazes no desempenho das suas funções. São-lhe igualmente atribuídas características como melhor desempenho interpessoal e consequentemente maior facilidade em trabalhar em grupo. Mais conhecimento e mais experiência são pontos destacados por Kanter (1988), Shane (2000), Amabile (1988) como relevantes do ponto de vista do IRB que se define nas palavras de Janssen (2000) como a criação intencional, introdução e aplicação de novas ideias dentro das funções desempenhadas pelo colaborador a fim de beneficiar-se a si próprio, ao grupo ou à organização.

Em face do exposto pretendemos analisar os efeitos diferenciadores da diversidade da força de trabalho e as suas implicações em resultados organizacionais como o comportamento inovador, associando-os à sabedoria, à personalidade proativa e à confiança na chefia.

Palavras-chave: Trabalhadores mais velhos; Comportamento Inovador; Sabedoria; Confiança na chefia; Sabedoria

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Motivações, desafios e perspectivas dos jovens que trocam as universidades pelo trabalho de menor qualificação

Autor(es): Nilton Marlúcio de Arruda

Resumo: A diminuição do ingresso de pessoas nas universidades, o aumento da entrada de jovens no mercado de trabalho que exige baixa qualificação e a rotatividade de colaboradores nas organizações são fatores que desafiam os ambientes empresariais e suas lideranças. A substituição da sala de aula por balcões de lojas sugere um paradoxo organizacional. Por um lado oferece mais oportunidades para o recrutamento de jovens, por outro atrai o risco da desmotivação precoce na medida em que, sem investimento educacional, estes jovens não veem perspectivas de sucesso e de carreira.

Pesquisa com 600 trabalhadores entre 18 e 25 anos, que atuam em 20 lojas de departamentos em cinco shoppings centers de Portugal revela as motivações, as expectativas e as frustrações das pessoas que se sentiram forçadas a abrir mão da própria educação a fim de receber salários. A amostra mensura, ainda, as percepções destes trabalhadores quanto aos relacionamentos dentro das empresas: entre colegas, com as lideranças e em relação aos clientes e consumidores. Os sentimentos em relação à decisão de deixar de forma precoce de ser estudante também foram levantados no questionário.

Como suporte teórico, o artigo foi elaborado com base nos estudos do autor Daniel H. Pink, notadamente quando aborda os aspectos intrínsecos e extrínsecos da motivação de pessoas e mais especificamente a partir do livro Drive (em português: Motivação 3.0 e os novos fatores motivacionais para a realização pessoal e profissional. A abordagem, no entanto, não se limita às questões que impactam os colaboradores, mas também à parte que compete aos gestores e líderes de pessoas quanto ao desafio de conquistar e manter o engajamento destes profissionais. E a rotatividade torna-se uma palavra de ordem neste ambiente. Se a reposição de colaboradores é mais fácil pela oferta de candidatos, a transmissão da cultura organizacional sofre com tantas interrupções, o que impacta diretamente nas relações de trabalho.

Assim, o principal objetivo do trabalho é refletir sobre os aspectos cíclicos que envolvem os jovens no mercado de trabalho. Afinal, o abandono à formação universitária pode levar a empregos pouco atraentes que remete à falta de oportunidades de carreira que, por sua vez, implica em baixos rendimentos. Sem dinheiro e sem tempo, estes jovens não conseguem retomar seus estudos, o que acarreta nos fatores citados anteriormente. Uma questão de gestão de pessoas, cuja responsabilidade envolve totalmente os empregadores.

Palavras-chave: Motivação; Gestão de Pessoas; Equipes; Organização; Liderança

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 9

Título: As diferenças culturais e os desafios da diversidade no contexto organizacional: comunicar, gerir e liderar em diferentes culturas

Autor(es): Mariana Cardoso Nunes, Catarina Sofia Nunes Pombeira & Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado

Resumo: O presente artigo tem por base a revisão e análise documental de bibliografia pré-existente, de forma a debater a multiculturalidade organizacional e a expor diversas teorias acerca da mesma. Partindo de três palavras-chave, comunicar, gerir e liderar pretende-se compreender de que forma a cultura é inibitória ou impulsionadora da gestão transcultural e da criação ou da existência de um líder ou gestor global. No processo de aculturação das organizações existem vários aspetos que requerem ser estudados, consoante o quadro multicultural em que estas organizações se inserem e na qual operam, aspetos esses já defendidos por diversos autores, como:

- a problemática da existência de líderes globais e quais as competências e características exigidas,
- a importância da liderança à escala global e a produção de líderes transculturais,
- a influência da cultura na liderança e
- a importância da comunicação à escala global, com diferentes significados de cultura para cultura.

O tema abordado irá ter como ponto de partida as diferenças culturais e os desafios da diversidade no contexto organizacional, e perante as controvérsias entre inúmeros autores, debater-se-á a existência ou não de gestores globais, apresentando diferentes modelos e estudos já realizados.

Palavras-chave: Comunicar, gerir, liderar, cultura, competências interpessoais, competências organizacionais

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Gestão Internacional de Recursos Humanos: As transformações sociais e os impactos nos processos de gestão de competências, avaliação de desempenho e sistema de recompensas

Autor(es): Andreia Fontinho, Luciana Gil, Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado & Sílvio Manuel da Rocha Brito

Resumo: Das exigências decorrentes do crescimento, competitividade e qualidade das organizações, nos mercados globalizados surgiu necessariamente um novo formato de gestão internacional de recursos humanos. Ainda que as organizações apliquem métodos e processos globais, devem atender às especificidades dos mercados locais onde atuam, e ainda às características culturais, usos e costumes ou tradições dos colaboradores que nelas operam.

O presente artigo tem por base a revisão e análise bibliográfica sobre a internacionalização de uma forma global, e como os processos da gestão de competências, da avaliação de desempenho e do sistema de recompensas, de uma forma particular, influenciam a Gestão Internacional de Recursos Humanos. Ainda que muitas organizações apliquem práticas uniformes, assiste-se assim a uma necessidade de ter em conta a cultura quando são transportadas ideias, modelos, abordagens ou práticas de gestão, de um país para outro. Para tal, e tendo por base a bibliografia pré-existente, este artigo vem problematizar a tese de que a internacionalização das empresas e a globalização resultam na necessidade de se adaptarem as diversas práticas de gestão e de liderança das multinacionais, aos diferentes contextos culturais existentes, ressaltando-se as diferenças culturais como determinantes neste processo.

Surge, portanto, a necessidade de resposta a duas questões: por um lado, a organização deve responder a uma estratégia cada vez mais globalizada, mas por outro, não pode desvalorizar as características peculiares dos mercados locais.

Estas interrogações são especialmente importantes nos processos que contribuem, em grande parte, para o sucesso da organização: a gestão de competências, a avaliação de desempenho e o sistema de recompensas. Estes processos ganham algumas particularidades com a internacionalização das organizações, contribuindo para o acréscimo de valor para o negócio.

Palavras-chave: Gestão Internacional de Recursos Humanos, Gestão de Competências, Avaliação de Desempenho e Sistema de Recompensas

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Clientes satisfeitos voltam a comprar? Uma perspectiva sobre Qualidade e Satisfação de Serviço

Autor(es): Bruno Pereira, Ana Patrícia Duarte & José Neves

Resumo:

Objetivo

As organizações de sucesso conseguem competir com o respectivo mercado, através da criação e entrega de um serviço útil, com valor orientado para satisfazer as necessidades do cliente. Como tal, compreender o cliente e oferecer um serviço distinto, pode ser a diferenciação necessária. Deste modo, a qualidade de serviço, que corresponde a um juízo sobre o quanto é que os serviços percebidos correspondem à expectativa prévia criada pelos clientes, tem um lugar de destaque, considerada como uma principal componente na orientação de qualquer negócio porque permite aumentar a performance financeira e o marketing corporativo através de uma execução positiva do serviço, avaliada pelo consumidor. A investigação tem vindo a demonstrar que a qualidade de serviço é um factor chave na satisfação e a lealdade dos clientes. Desde o reconhecimento da qualidade de serviço enquanto construto, que a mesma tem vindo a ser positivamente associada à satisfação. Contudo, é igualmente necessário compreender se clientes mais satisfeitos com o serviço, compram novamente. A literatura tem vindo a explorar os efeitos da qualidade de serviço na satisfação e nas intenções de compra, e embora tenha correlação com ambas, alguns autores têm sugerido que a qualidade de serviço tem relação com as intenções de compra dos clientes, através da mediação da satisfação. No entanto, nem sempre se tem conseguido aferir o efeito mediador. Deste modo, esta investigação tem como objetivo explorar e clarificar o papel da qualidade de serviço na relação com as intenções de compra dos clientes, considerando o efeito mediador da satisfação para com o serviço.

Metodologia

O modelo exploratório foi testado através de um questionário *online* aplicado a 204 clientes de uma empresa de serviços na área da formação especializada.

Resultados

A análise dos dados revelou a existência de efeitos significativos que permitem verificar que, no geral, percepções mais elevadas de qualidade de serviço dos clientes estão positivamente associadas às suas intenções de compra, através do efeito mediador da satisfação, estando de acordo com as pistas existentes na literatura mais relevante.

Implicações Práticas

Notavelmente, esta investigação demonstra às organizações que a estratégia para reter e fidelizar clientes, passa por assegurar a sua satisfação com o serviço através de entrega de um serviço que iguale ou ultrapasse as suas expectativas.

Palavras-chave: Qualidade de serviço; satisfação; intenções de compra e clientes

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

Conteúdos

SESSÃO 10

Apresentação

Título: Mindfulness, Empatia e Comportamento Ético nas Organizações

Autor(es): Rita Sereno & Sónia P. Gonçalves

Resumo:

- Objetivo

Perceber se as cinco competências do Mindfulness (Observar; Descrever; Agir com Consciência; Não Julgar; Não Reagir) estão relacionadas com o Comportamento Ético de cada indivíduo no contexto organizacional e, ainda, se a Empatia é uma variável mediadora desta relação.

- Projeto/Metodologia

Para o desenvolvimento do estudo optou-se por uma metodologia quantitativa, sendo a recolha de dados feita num único questionário online disponibilizado na rede social Facebook e no LinkedIn, sendo igualmente despoletado em diversos grupos de desenvolvimento pessoal, meditação, terapias alternativas, etc. (a questão da prática ou não de meditação estava presente no final do questionário sob pena de inviabilizar os resultados). Todos os participantes do estudo ainda exercem uma atividade profissional (em Portugal), não havendo restrição a determinadas áreas de atuação. Utilizaram-se três escalas: Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ), escala de comportamentos de trabalho espontâneos favoráveis à organização baseado em quatro das categorias de comportamentos integrados por Gorge & Brief (1992) na Organizacional Spontaneity e, por fim, escala Toronto Empathy Questionnaire (traduzida e revista para português).

- Resultados

As hipóteses foram testadas e os resultados serão discutidos na apresentação.

- Eventuais Implicações Práticas

Existem cada vez mais provas dadas de que a prática de Mindfulness tem efeitos benéficos a curto, médio e longo prazo em cada um de nós, quer a nível físico quer a nível psicológico. Ganhar esta consciência, e especificamente no que diz respeito ao contexto organizacional e à temática deste estudo, elevar este assunto a um nível mais sério pode permitir a existência de comportamentos mais pró-sociais e ações mais conscientes durante o trabalho, levando a mais produtividade e satisfação no trabalho (que é onde passamos a maioria do nosso tempo). Para além disso, o facto de ter repercussões positivas no desempenho dos indivíduos, sabendo todos nós o quão é importante, e cada vez mais, a existência de outras competências que não apenas o conhecimento técnico na nossa ação coletiva no local de trabalho.

Palavras-chave: Mindfulness, Comportamento Ético, Empatia, Organizações

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Assédio moral no trabalho: Do reforço das medidas legislativas aos processos psicossociais

Autor(es): Paula Almeida & Sónia P. Gonçalves

Resumo:

Este estudo visa evidenciar as medidas legislativas existentes no nosso país, cujo recente reforço, vem ressaltar a necessidade de conter este fenómeno que fustiga vários trabalhadores, de forma grave e reiterada, de molde a desencadear processos psicossociais que se equaciona qualificar como acidente de trabalho ou doença profissional, suscetível de ressarcimento, de per si.

Mercê de uma laboriosa atividade dos órgãos nacionais, com competência legislativa e interventiva, a que se alia uma transposição de legislação comunitária que visa estabelecer limites que contribuam para uma certa uniformidade legislativa na União Europeia, certo é que tem-se revelado nalguns diplomas e jurisprudência a preocupação de erradicar a proliferação de situações em que se manifestam os nefastos efeitos do assédio moral no contexto laboral.

Mas será que uma legislação muito bem elaborada, como seja a que define o assédio e adota medidas para o prevenir e punir, caso ocorra, se revelará o bastante para conter este fenómeno que não é novo e que existe, desde que há relações laborais embora com a nuance de que, antes, as pessoas não adoeciam? De facto, o que mudou não foi o assédio, mas sim o desaparecimento das solidariedades!

Ao longo deste estudo iremos abordar os processos psicossociais associados ao assédio moral no contexto de trabalho, referindo-nos aos instrumentos jurídicos que já existem e ao modo como deviam ser implementados, de modo a contribuir para o controlo deste fenómeno, uma vez que estudos refletem a falta de eficiência dos meios de fiscalização e os poucos mecanismos de que dispomos para evitar as fugas ao cumprimento legislativo das normas já em vigor, de modo a evitar processos demolidores dos trabalhadores, tanto a nível profissional, como a nível pessoal.

Palavras: Assédio moral, riscos psicossociais, prevenção, ressarcimento dos danos

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: O Silêncio dos Colaboradores em Dois Contextos: Organizacional e Pessoal

Autor(es): Marta Silva & Ana Sabino

Resumo: Parte-se da nova tendência de investigação sobre o silêncio dos colaboradores. O Silêncio será abordado segundo a visão de Dyne, Ang & Botero (2003) que o define como um comportamento intencional em que o colaborador decide reter informação, opiniões e que pode ser impulsionado por várias causas, assumindo-se assim como um constructo autónomo dos demais e de natureza multidimensional. Não obstante, a pertinência do tema surge por não se terem identificado estudos na literatura sobre a relação do silêncio em diferentes contextos, nomeadamente em contexto organizacional e pessoal. Neste sentido, o presente trabalho visa estudar a relação entre o silêncio dos colaboradores em dois contextos particulares – por um lado nas organizações onde trabalham e por outro na sua esfera pessoal, ou seja, junto das pessoas que integram o seu círculo de pessoas mais próximas (e.g. companheiro(a), família e amigos). Pretende-se também confirmar se o género, a idade e o tempo de experiência na atividade profissional principal dos mesmos tem algum tipo de efeito nesta relação que se estabelece entre o silêncio nos dois contextos. É pois um estudo de natureza quantitativa e correlacional tendo-se recorrido à técnica do inquérito por questionário. Para o silêncio dos colaboradores em contexto organizacional, adotou-se a escala tridimensional proposta por Dyne et al (2003). Já relativamente ao silêncio dos colaboradores em contexto pessoal, dada a ausência de instrumentos para medir o Silêncio neste contexto, foram seguidas as recomendações de Podsakoff, MacKenzie, Lee, e Podsakoff (2003) e optou-se por adaptar a escala do silêncio proposta por Sabino (2017) ao contexto pessoal. A amostra será constituída por cerca de 300 trabalhadores e será obtida pelo tipo de amostragem não probabilística por conveniência. Em termos de análise estatística, utilizar-se-ão análises fatoriais Exploratórias, Confirmatórias e de Modelagem por Equações Estruturais, com vista a rejeitar, ou não, as hipóteses propostas. Os resultados serão discutidos à luz das teorias existentes com especial ênfase nas implicações práticas e para a gestão.

Palavras-chave: Silêncio dos Colaboradores no Contexto Organizacional, Silêncio dos colaboradores no Contexto Pessoal, Estratégias Comportamentais, Idade, Género

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 11

Título: Tensão laboral e Topofilia como estratégia de recuperação em Colaboradores das áreas sociais da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde

Autor(es): Dora Pereira Fernandes & Fátima Lobo

Resumo: A investigação visa analisar a Tensão Laboral e compreender o efeito da Topofilia enquanto estratégia de recuperação dos colaboradores, durante o período de não trabalho. A palavra Topofilia provém do grego *topos* (lugar) e *-philia* (amor de). Yi-Fu Tuan (1974) popularizou o termo e definiu a Topofilia pelo elo afetivo entre a pessoa e o lugar ou ambiente físico. A Tensão Laboral, por sua vez, está associada às respostas orgânicas face aos estímulos laborais (Meliá, 1994). Os dados foram recolhidos através de três questionários, o sociodemográfico, elaborado para esta investigação, a escala da Topofilia adaptada e validada para a população portuguesa (Lobo & Ogunseitan, 2017) e a escala da Tensão Laboral (Meliá, 1994). A amostra foi recolhida na área social da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde (N=144). A escala de Topofilia é composta por 18 itens, de resposta fechada, que englobam diversos aspetos ambientais, tais como a Tendência Sinestésica; a Familiaridade; o Desafio Cognitivo; e a Ecodiversidade. A escala de Tensão Laboral (Meliá, 1994) é orientada para a mensuração da experiência subjetiva de tensão associada ao trabalho. É uma escala unidimensional composta por 15 itens de resposta fechada, numa escala de Likert de 5 pontos. As escalas de Topofilia e Tensão Laboral revelaram índices elevados de consistência interna, .873 e .834 respetivamente. O teste de associação entre estas escalas apenas permitiu perceber uma relação marginalmente significativa e com intensidade muito baixa entre os itens da Tendência Sinestésica, da Escala da Topofilia, e a Tensão Laboral ($r=.180$; $p=.104$). A Tendência Sinestésica varia em função das idades. A escolaridade correlaciona-se com a dimensão Familiaridade da Topofilia, sendo significativa e com intensidade baixa ($r_s=.273$, $p=.007$), e com a Tensão Laboral, marginalmente significativa positiva muito baixa ($r_s=.167$, $p=.086$). Foi utilizado o teste de correlação de Spearman para explorar a relação entre a Tensão Laboral e as dimensões da Topofilia. Os resultados sugerem que existe uma correlação marginalmente significativa, com intensidade muito baixa e positiva entre a Tendência Sinestésica e a Tensão Laboral ($r=.180$; $p=.104$). Utilizou-se também o teste de correlação de Spearman para explorar a relação entre as variáveis sociodemográficas, as dimensões da Topofilia e a Tensão Laboral. Apresentou-se um resultado significativo, com intensidade baixa e positiva entre a Escolaridade e a dimensão da Familiaridade ($r_s=.273$; $p=.007$). Para além disso, as dimensões da Tendência Sinestésica ($r_s=-.177$; $p=.072$) e a Familiaridade ($r_s=-.172$; $p=.092$) apresentam correlações marginalmente significativas, com intensidades consideradas muito baixas e negativas quando relacionadas com a Idade. Por sua vez, a Tensão Laboral apresenta uma correlação marginalmente significativa, com intensidade considerada muito baixa e negativa quando relacionadas com a Escolaridade ($r_s=-.167$; $p=.086$).

A Topofilia enquanto estratégia de recuperação não suscitou o efeito expectável. Porém, ela parece ser mais comum nos jovens do que nos adultos, esta relação pode ser explicada pelo facto dos jovens estarem mais envolvidos com o meio urbano. É certo que a maioria dos trabalhadores são do meio rural (70.1%), neste sentido, é nossa intenção nas próximas investigações analisar duas amostras com populações

Palavras-chave: Tensão Laboral, Topofilia, Estratégias de recuperação

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: O Contributo da Satisfação com as Condições Físicas de Trabalho na Saúde do Trabalhador

Autor(es): Catarina Neto & Sónia P. Gonçalves

Resumo: O esforço para compreender os agentes do êxito humano combinado com a dinâmica da Psicologia Positiva abriu os horizontes dos estudos organizacionais. Assim, as novas abordagens, enfatizam o facto desta visão mais positiva ser real, avaliável e imprescindível. Corroborando a importância que o indivíduo confere ao trabalho, este novo olhar científico, alargou os seus vínculos à área do comportamento organizacional sendo crescentes os desenvolvimentos teóricos e empíricos sobre o comportamento organizacional positivo, o bem-estar subjetivo organizacional, a natureza física do local de trabalho e a saúde psicológica. Neste âmbito, o objetivo deste trabalho é a análise da relação da satisfação com as condições físicas do trabalho com as queixas subjetivas de saúde e a satisfação com o trabalho. Simultaneamente, pretende-se avaliar o papel mediador da satisfação no trabalho na relação entre a satisfação com as condições físicas e o capital psicológico (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência). Os dados para este projeto foram recolhidos através do Microlog e da aplicação de um questionário, no qual participaram 155 indivíduos em situação profissional ativa. As hipóteses testadas foram confirmadas. Os resultados serão discutidos detalhadamente na apresentação. Conclui-se com este trabalho a importância das condições físicas do contexto laboral para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Comportamento Organizacional Positivo, Condições Físicas, Queixas Subjetivas de Saúde e Capital Psicológico

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Satisfação dos colaboradores de uma IPSS: estudo de caso

Autor(es): Diana Arraia & Sónia P. Gonçalves

Resumo: A satisfação no trabalho tem sido constante alvo de estudos ao longo do século XX, tomando um lugar central nas investigações no âmbito do comportamento organizacional, comprovando que uma pessoa satisfeita é mais produtiva, tem maior probabilidade de prestar cuidados de qualidade com resultados positivos a nível pessoal e organizacional. Com a existência de necessidades sociais crescentes e com a diminuição das respostas no seio familiar, as organizações do terceiro setor, como as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), surgem como essenciais na ajuda a pessoas em situações de carência ou vulnerabilidade, sobretudo, crianças, jovens e idosos. Perante clientes cada vez mais exigentes e com necessidades mais específicas, é fundamental que estas organizações se constituam num contexto de qualidade, que tenha em conta as efetivas necessidades específicas de cada cliente, o que só poderá acontecer com o empenho de todos, particularmente dos colaboradores, cuja satisfação das expectativas e necessidades contribui para a melhoria significativa da organização e funcionamento das instituições.

Com o objetivo de investigar a satisfação dos colaboradores de uma IPSS do concelho de Abrantes, recorreu-se à metodologia de estudo de caso, de natureza quantitativa, do tipo exploratório, descritivo e transversal. A recolha de dados foi feita por inquérito, sob a forma de questionário, através do Instrumento de Avaliação de Satisfação Profissional (IASP), criado pelo Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra (CEISUC), aplicado a uma amostra de conveniência. Os dados recolhidos foram compilados numa base de dados informatizada e posteriormente analisados estatisticamente, com recurso à estatística descritiva e inferencial.

Os resultados e respetiva discussão serão apresentados na comunicação livre.

Os resultados deste estudo permitirão identificar áreas que devem ser melhoradas de forma a aumentar a satisfação dos colaboradores desta IPSS, e assim melhorar qualidade dos serviços prestados.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; IPSS; qualidade

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÕES PARALELAS

SESSÃO 12

Título: Liderança Proactiva, na perspetiva de David de Cremer, nos Colaboradores de uma Empresa Hoteleira

Autor(es): Viviana Soares Pinto & Fátima Lobo

Resumo: Esta investigação tem como objetivo o estudo da liderança nos colaboradores de uma Empresa Hoteleira e, nomeadamente, o impacto da liderança proactiva e os efeitos da procrastinação na perspetiva de David de Cremer. Foram aplicados dois instrumentos: Questionário Sociodemográfico e Escala de Liderança Proactiva (De Cremer, 2013) – traduzida e adaptada para a população Portuguesa (Lobo, 2017). Os dados foram analisados através do programa SPSS, versão 20.0. Tomando como referência as indicações de pontuação de respostas citadas por De Cremer, verifica-se, nesta amostra, que apenas 32,8% dos sujeitos apresentam valores superiores a 42, o que significa que 67,2% dos indivíduos da amostra não procrastinam. Foi utilizado o teste t de student para estudar as diferenças de liderança emocional em função do sexo. Verificam-se pontuações mais elevadas no sexo feminino ($M=17.622$, $DP=4.669$) do que no sexo masculino ($M=16.542$, $DP=4.107$). As diferenças encontradas não são estatisticamente significativas ($t(59) = -.924$, $p = .359$). O teste de correlação de Spearman foi usado para explorar a relação entre o tempo de actuação na instituição e a dimensão física/motivacional. Os resultados sugerem que a relação não é estatisticamente significativa ($rs = .135$, $p = .298$; $p > .05$). Foi utilizado o teste One-Way ANOVA para avaliar a procrastinação em função da idade. Os resultados permitem perceber que a procrastinação é menos elevada dos 18 aos 30 anos de idade ($M=37.273$, $DP=4.429$) aumentando dos 31 aos 50 anos de idade ($M=40.444$, $DP=7.358$) e estabilizando dos 51 aos 66 anos ($M=40.214$, $DP=9.585$). Não foi encontrada, contudo, uma relação estatisticamente significativa entre a idade e a procrastinação ($F(2, 58) = .773$, $p = .466$; $p > .05$). No que respeita aos resultados encontrados através das correlações significativas, verifica-se que os indivíduos com dúvidas na tomada de decisão tendem a analisar todas as alternativas cuidadosamente (mesmo demasiado) antes de tomar uma decisão. Os sujeitos que utilizam estratégias auto-limitantes não se sentem confortáveis sempre que precisam de tomar uma decisão, não gostam de mudar de um ambiente para outro e não gostariam de alterar uma situação existente de forma muito rápida. Os indivíduos que não se sentem confortáveis sempre que precisam de tomar uma decisão não gostam de mudar de um ambiente para outro, não gostariam de alterar uma situação existente de forma muito rápida, analisam todas as alternativas cuidadosamente (mesmo demasiado) antes de tomar uma decisão e permitem que as decisões influenciem as emoções. Os indivíduos que não gostam de mudar de um ambiente para o outro tendem a não gostar de alterar uma situação existente de forma muito rápida e a permitir que as decisões influenciem as emoções. Os sujeitos que não gostam de alterar uma situação existente de forma muito rápida tendencialmente não consideram fácil falar sobre diferenças de opinião e permitem que as decisões influenciem as emoções. Os indivíduos que, se possível, gostam de evitar conflitos tendem a permitir que as decisões influenciem as emoções. Os indivíduos que não consideram fácil falarem sobre diferenças de opinião tendencialmente não gostam de ser avaliados por outros, não gostam de pensar muito antes de tomar uma decisão e permitem que as decisões influenciem as emoções. Os sujeitos que não gostam de ser avaliados por outros propendem a não gostar de pensar muito antes de tomar uma decisão e a permitir que as decisões influenciem as emoções. Por sua vez, indivíduos que

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

não gostam de pensar muito antes de tomar uma decisão tendem a permitir que as decisões influenciem as emoções.

Esta investigação poderá contribuir para facultar indicações pertinentes a unidades hoteleiras sobre o modo como uma liderança proactiva tem efeitos no funcionamento da própria empresa e na satisfação dos seus colaboradores. Os resultados obtidos refutam a tendência para a procrastinação no grupo populacional de investigação, reforçando assim a necessidade de se realizarem mais investigações neste âmbito, não só para compreender os níveis de procrastinação, como também perceber o seu impacto nas organizações. A pertinência da escala de liderança proactiva de De Cremer tem que ver com a sua base teórica e conceptual, principalmente a gestão das emoções, a optimização do colectivo, a priorização do que e do como, a capacidade motivacional, o tempo, a decisão e as particularidades situacionais e individuais.

Palavras-chave: Liderança, Líder, Liderança Proactiva, Procrastinação

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Identity leadership to commitment: A study protocol

Autor(es): Mafalda F. Mascarenhas, Felix Dübbers, Magdalena Hoszowska, Aylin Köseoğlu, Ralitsa Karakasheva, Ayse B. Topal, David Izydorczyk & Jérémy E. Lemoine

Resumo: Identity leadership (Haslam, Reicher, & Platow, 2011), a new theory of leadership based on social identity theory (Tajfel & Turner, 1979), claims that individuals have both an individual and social identity regarding the groups they belong to. It describes leadership as a group process that happens within a group with a shared identity (Hogg, van Knippenberg, & Rast III, 2012). We hypothesize that identity leadership has a positive impact on organizational commitment and that this relationship is mediated by team identification and mediated-moderated by participation in decision making and collective self-efficacy. In order to examine this hypothetical model, we will conduct two studies. In Study 1, we aim to understand if the relationship between identity leadership and organizational commitment is mediated by team identification and moderated-mediated by participation in decision making and collective self-efficacy. We also aim to test if the model is generalizable across cultures. This study will be conducted in eight countries varying on the individualist-collectivistic dimension. In a second study, we will investigate the direction of causality in the relationship between identity leadership and participation in decision making. In order to do this, we will conduct an experimental study where we will present participants with either a manipulation of identity leadership (based on descriptions of leaders having different levels of identity leadership) or a manipulation of participation in decision making (based on descriptions of leaders enabling their team to participate in decision making or not). Then, participants will have to answer questionnaires measuring their perception of the leader. We pre-tested the materials for the first study. The results of the pre-test show that the manipulation works. Compared to leaders described as low in terms of identity leadership, leaders described as high are perceived as having behaviours more in line with identity leadership. The results also confirmed that leaders described as enabling their followers to participate more in decision making are indeed perceived as enabling more participation than those described as taking the decision by themselves.

Organizational commitment is an important organizational outcome. This research project seeks to better understand the relationship between identity leadership and organizational commitment in order to be able to make recommendations for managers.

Palavras-chave: identity leadership; organizational commitment; participation in decision making; collective efficacy; team identification

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Implicação da utilização do *smartphone* nas saúde dos trabalhadores

Autor(es): Marisa Guerreiro & Sónia P. Gonçalves

Resumo: Os *smartphones* tornaram-se uma necessidade na sociedade. Apesar deste dispositivo móvel possuir inúmeros benefícios, também comporta alguns efeitos negativos. Este estudo investiga os impactos da utilização compulsiva, problemática e dependente do *smartphone*. É analisada a relação entre a utilização compulsiva do *smartphone* e o burnout, e as experiências de recuperação como potencial moderadora desta relação. Foi recolhido, para este efeito, uma amostra de 141 indivíduos trabalhadores, com idades compreendidas entre os 20 anos e os 63 anos (M @ 30; DP=10.4), sendo 46.1% do sexo masculino e 53.9% do sexo feminino, tendo os participantes respondido a um questionário propositado para o presente estudo. Os resultados obtidos permitiram confirmar que a utilização do *smartphone* de forma compulsiva, problemática e dependente tem um efeito significativo e positivo no burnout, sendo que os utilizadores abusivos do *smartphone* reportam mais sintomas de burnout. Adicionalmente, verificou-se que a utilização abusiva do *smartphone* pode limitar e inibir o processo de recuperação das exigências do trabalho. Contudo, as experiências de recuperação enquanto moderadora da relação entre a utilização compulsiva, problemática e dependente do *smartphone* e o burnout não foi corroborada. Estas conclusões contribuem para uma melhor compressão, a nível empírico, do impacto do *smartphone* no bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Utilização do *smartphone*, Burnout

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SIMPÓSIO

“Desafios e tendências sobre o Commitment em Portugal”

Autor(es): Ana Sabino

Resumo: Este ano comemora-se 10 anos desde a publicação da validação da escala do Commitment para a população portuguesa (Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2007), um artigo que exponenciou o aumento de estudos realizados sobre o tema em Portugal. Verifica-se assim que o estudo do commitment em Portugal tem apresentado características heterogêneas na medida em que se identificam trabalhos que enfatizam diferentes abordagens ao tema ou até mesmo aplicação em diferentes contextos. Não obstante, denota-se ainda uma vasta necessidade em continuar a abordar este tema relançando-se assim novas perspetivas sobre o mesmo. O presente simpósio pretende explorar o estado da arte sobre o constructo Commitment apresentando-se assim cinco comunicações distintas que evidenciam, teórica e empiricamente, diferentes formas de o estudar. O simpósio inicia-se com uma reflexão teórica sobre a natureza do constructo e uma proposta de conceptualização na vertente da uni ou multidimensionalidade poder depender do foci do commitment (Nascimento & Sabino). Santana Martins explora a relação entre o commitment e os valores e emoções, numa análise mais profunda dos antecedentes do constructo. Seguem-se depois três comunicações que abordam perspetivas mais contextuais – organizacional, administração pública e contexto militar. Para tal, Silva e Cesário apresentam um estudo empírico que destaca a relação da liderança autêntica com o commitment, relação essa mediada pela confiança. Já Fonseca enfatiza as particularidades da Administração Pública e por fim Martins realça o papel do commitment em contexto militar.

Participantes:

- Comunicação 1 - Uma proposta de conceptualização do Comprometimento: O papel dos diferentes focis (José Luís Nascimento & Ana Sabino)
- Comunicação 2 - As Emoções e a sua contribuição para o Comprometimento: Um processo de tomada de consciência (Marisa Santana-Martins)
- Comunicação 3 - A Influência da Liderança Autêntica no Compromisso mediado pela Confiança (Piedade Melo & Francisco Cesário)
- Comunicação 4 - Comprometimento na Administração Pública (João Marcos Rodrigues da Fonseca)
- Comunicação 5 - Commitment em contexto militar (Mónica Martins & José Luís Nascimento)

Palavras-chave: Resumo Simpósio Temático, Commitment, Tendências de Investigação

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Uma proposta de conceptualização do Comprometimento: O papel dos diferentes focis – Comunicação 1

Autor(es): José Luís Nascimento & Ana Sabino

Resumo: O estudo sistematizado do comprometimento conta já com aproximadamente cinco décadas de contribuições. Contribuições essas transpostas recentemente para o Handbook of Employee Commitment, publicado por Meyer (2016), onde o autor apresenta de uma forma integrada os principais desafios e tendências de investigação futuras sobre este constructo. Pretende-se assim refletir sobre a natureza do mesmo, dando especial ênfase a alguns aspetos que, atualmente, têm vindo a ser identificados como tendências de investigação futuras, nomeadamente neste contexto particular que é a realidade portuguesa. Serão discutidos alguns aspetos nomeadamente as abordagens uni e multidimensionais do comprometimento. Sobre este tema será apresentada uma proposta baseada no modelo de multi focis de Becker (2009, 2016) que permita uma explicação da utilização da perspectiva uni ou multidimensional do comprometimento baseada no nível de abstração e distância psicológica entre o indivíduo e o foci do comprometimento. Serão abordados também os perfis de comprometimento e os seus diferentes focis bem como os constructos redundantes, como é o caso do engagement ou do involvement. As principais conclusões visam fundamentalmente discutir as implicações, para a Academia e para a Gestão, das opções tomadas pelos investigadores quando estudam este constructo particular. É pois um artigo de natureza conceptual que tem como base uma análise integradora e servirá também como enquadramento para as restantes apresentações do presente simpósio temático.

Palavras-chave: Comprometimento, Unidimensionalidade, Multidimensionalidade

Título: As Emoções e a sua contribuição para o Comprometimento: Um processo de tomada de consciência – Comunicação 2

Autor(es): Marisa Santana-Martins

Resumo: O Comprometimento tem vindo a ser assumido, quer por autores quer pelas organizações, como um tema que se reveste de especial cariz estratégico. A necessidade de comprometer os colaboradores sob uma perspectiva de potenciar a competitividade Organizacional, tem realçado a relevância do comprometimento nas organizações (Beer, Boselie, & Brewster, 2015; Meyer, 2009; Meyer, Morin, & Vandenberghe, 2015). Esta realidade coloca à Gestão de Recursos Humanos inúmeros desafios, nomeadamente a necessidade de adotar medidas estratégicas, que considerem a múltipla coexistência de compromettimentos no local de trabalho. É inegável a complexidade do local de trabalho, ao ser influenciado por um conjunto de variáveis muito diversificada, como são as relações interpessoais com os diferentes Stakeholders; o excesso de trabalho; a pressão dos resultados, os fracassos, a instabilidade económica, entre outros. Qualquer um destes contextos acarreta fortes emoções, que não raras vezes são sobrecarregadas por outras situações da vida privada do indivíduo. O Comprometimento é visto por alguns autores como comportamentos adotados pelo indivíduo, influenciados por fatores intrínsecos e extrínsecos, conferindo uma ligação do indivíduo a um objeto que proporciona uma estabilidade comportamental e um sentido de pertença Social ou Organizacional (Salancik, 1995; Weick, 2001). Autores como Meyer e Allen (1997), e Meyer e colaboradores (2015) sublinham que o comprometimento está relacionado com características pessoais do indivíduo, assumindo as como variáveis antecedentes do comprometimento. As emoções ganharam relevância recentemente, associado à divulgação do conceito Inteligência Emocional. Porém, a complexidade inerente às emoções, e a ausência de uma cultura de educação direcionada ao conhecimento emocional tem marginalizado a evolução nesta área, o que tem contribuído para o

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

desenvolvimento de complicações do foro emocional como por exemplo a depressão. Considerando Damásio (2010) a emoção está fortemente relacionada com a qualidade pensamento, da decisão, do raciocínio, e à aprendizagem. De acordo com Rimé (2015) a habilidade para processar emoções inerentes ao contexto laboral e consequentemente adotar uma interpretação e conduta favorável ao comprometimento.

Palavras-chave: Comprometimento, Comprometimento no local de trabalho, Emoção; Gestão Emocional

Título: A influência da Liderança Autêntica no Compromisso mediado pela Confiança – Comunicação 3

Autor(es): Piedade Melo & Francisco Cesário

Resumo: Nos últimos anos surgiu uma nova corrente de liderança que procurou dar resposta aos diversos escândalos ocorridos em várias organizações, a qual se designou por liderança autêntica. A liderança autêntica propõe uma nova forma de liderar baseada na autenticidade do líder, na ética, nas relações positivas e transparentes, entre os líderes e liderados. A liderança, a confiança e compromisso organizacional são três constructos que têm suscitado o interesse de diversos investigadores nas mais diversas áreas científicas, e assentes em diferentes perspetivas. No presente estudo foram abordados no contexto de organizações a operar em Portugal e tinha como objetivo analisar o impacto do conjunto das variáveis que relacionam os três constructos e verificar se a liderança autêntica influencia as diferentes dimensões da confiança e se estas têm impacto de intensidade igual, ou diferente, nos diferentes níveis de compromisso organizacional e compreender o efeito do conjunto das variáveis que relacionam os três constructos. A recolha de dados foi efetuada entre 13 de maio e 29 de julho de 2017, num único momento e participaram neste estudo 673 inquiridos. Houve correlações significativas e positivas entre as variáveis liderança autêntica, a confiança e o compromisso organizacional. A confiança na organização, nos colegas e nas chefias mostrou efeitos mediadores parciais na relação entre liderança autêntica e o compromisso organizacional. Os resultados mostram que gestores que desenvolvam uma liderança autêntica junto dos seus colaboradores, estes reforçam os seus níveis de confiança e aumentam a sua ligação e identificação com a organização quer nos aspetos afetivo, normativo e calculativo.

Palavras-chave: Compromisso organizacional, Confiança, Liderança autêntica

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Comprometimento na Administração Pública – Comunicação 4

Autor(es): João Marcos Rodrigues da Fonseca

Resumo: As reconfigurações nos modelos de gestão pública têm sido desenvolvidas num panorama de modificação da própria sociedade, estimulando a Administração Pública a promover uma estratégia de modernização na prestação de serviços públicos (Van de Walle & Bouckaert, 2003), reorientando as entidades públicas para novas estruturas organizacionais, com o intuito de melhorar a eficiência e a eficácia da prossecução pública (Bilhim, 2009), que reequacionem a importância da ligação dos colaboradores com as instituições públicas para as quais trabalham (Meyer, 2009) e exigindo uma vontade de mudança estrutural na Administração Pública, a fim de ultrapassar o impacto nos trabalhadores (Bilhim, 2011).

O conceito de comprometimento tem permitido estudar o comportamento e a atitude dos indivíduos no ambiente organizacional (Becker, 1960), em função da força de vinculação, que liga o indivíduo a um curso de ação orientado para vários objetos (Meyer & Herscovitch, 2001). A conceptualização predominante do comprometimento foi desenvolvida por Meyer e seus colaboradores (Meyer & Allen, 1991, 1997; Meyer et al, 2004; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer & Parfyonova, 2010). No entanto, nos últimos anos Klein, Cooper, Molloy e Swanson (2014) têm defendido uma conceptualização unidimensional assente na intensidade da vinculação (“bond”).

Por outro lado, o comprometimento organizacional pode ser a chave para um aumento motivacional na prestação do serviço público (Perry & Wise, 1990), reavaliando comportamentos relacionados com o trabalho que vão para além do interesse público (Brewer, 2008), introduzindo ações que busquem modernizar o Estado de modo a agilizar e a melhorar a qualidade do serviço prestado (Meyer, 2009), e incrementando o desempenho dos trabalhadores em funções públicas (Stazyk, Pandey & Wright, 2011).

Assumindo a importância do Serviço Público na dimensão de grande empregador nacional, que visa a qualidade e a celeridade na prestação de serviços, existe a necessidade de abordar os diferentes níveis de Administração Pública, uma vez que são necessários trabalhadores comprometidos com as respetivas chefias e organizações, de modo a permitir aumentar o contentamento na resposta às solicitações sempre constantes dos cidadãos (Bilhim, Ramos & Pereira, 2015; Charbonneau & Van Ryzin, 2016).

Palavras-chave: Comprometimento, Gestão Pública, Administração Pública Portuguesa

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Commitment em contexto militar – Comunicação 5

Autor(es): Mónica Martins & José Nascimento

Resumo:

Objetivo: Demonstrar a pertinência de analisar, no contexto militar, a multidimensionalidade do comprometimento, a existência de diferentes perfis de comprometimento e de múltiplos objetos do comprometimento por a forma a que as instituições militares criem políticas de recursos humanos que potenciem a motivação e a retenção do seu efetivo.

Enquadramento: Face a dificuldades de recrutamento, resultantes das contenções orçamentais, acompanhadas pela saída contínua de militares das suas fileiras, as instituições militares enfrentam um desafio de reter e motivar o seu efetivo. Segundo Allen (2003), o militar comprometido com a organização (ou outros objetos) tem menos propensão para abandonar a vida militar. Assim, baseados em diversos estudos, pretende-se demonstrar a pertinência de analisar, no contexto militar, a multidimensionalidade do comprometimento (Allen, 2003;Gade, 2003;Silva, 2016), a existência de diferentes perfis de comprometimento (Meyer, Kam, Goldenberg;Bremner, 2013;Lima, 2015) e de múltiplos objetos do comprometimento nomeadamente com o líder (Becker, 1992;Stinglhamber, Bentein e Vandenberghe, 2002;Meyer, Morin e Vandenberghe, 2015;Casimiro, Nascimento e Fachada, 2017), com a profissão (Meyer, Allen e Smith, 1993;Stinglhamber, Bentein e Vandenberghe, 2002;Figueira, Nascimento e Almeida, 2014) e ainda com a organização (Meyer e Allen, 1991, 1997;Meyer et al., 1993; Stinglhamber et al., 2002;O’Shea, Goodwin, Driskell, Salas e Ardison, 2009;Meyer et al., 2015), bem como a relação entre causas e efeitos.

Conclusões: Da revisão de literatura verificou-se que o estudo do comprometimento do militar pode ser entendido como um indicador que permite adotar um conjunto de medidas por forma a que os militares permaneçam nas fileiras e potencie o seu desempenho. Em termos da análise de diferentes objetos de comprometimento (multi foci) e de perfis latentes do comprometimento verifica-se que, em contexto militar, as características individuais de cada militar e a natureza dos seus objetivos podem interferir na relação e natureza do comprometimento, tornando-a mais complexa (Meyer et al., 2015).

Implicações: Investigações futuras que explorem as relações acima identificadas (multidimensionalidade, perfis e objetos do comprometimento), permitirá às Forças Armadas ajustar as suas políticas de recursos humanos aos seus objetivos estratégicos, gerando mais-valias para os militares e para a sociedade

Palavras-chave: comprometimento organizacional, Forças Armadas, Instituições Militares

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SIMPÓSIO

“Uma abordagem positiva à liderança e sua influência nas atitudes e comportamentos no contexto de trabalho”

Autor(es): Ana Patrícia Duarte, José Neves, Vítor Hugo Silva & Neuza Ribeiro

Resumo: Este simpósio integra quatro trabalhos que analisam como a adoção de diferentes estilos de liderança positiva contribui para otimizar diferentes atitudes e comportamentos de trabalho dos colaboradores. A primeira comunicação, intitulada “O efeito da liderança autêntica no empenhamento afetivo e nos comportamentos de cidadania organizacional dos colaboradores” analisa de que forma a adoção de estilos de liderança autêntica promove a realização de comportamentos extra-papel pelos subordinados. A segunda comunicação, sob o título de “Liderança transformacional e desempenho dos colaboradores: O papel mediador do empenhamento afetivo” foca a sua análise na relação entre liderança transformacional e o desempenho. Ambos os estudos exploram o papel mediador do empenhamento afetivo, variável que se revela explicativa das relações analisadas. Na comunicação 3, intitulada “A relação entre responsabilidade social e implicação organizacional: Efeito moderador da relação líder-subordinado” analisa-se de que forma a qualidade da relação líder-subordinado poderá condicionar o efeito de diferentes práticas de responsabilidade social das organizações (económicas, dirigidas à comunidade e ambiente, dirigidas aos trabalhadores) nas diferentes formas de empenhamento organizacional (afetivo, normativo e de continuidade). Na comunicação 4, designada “Versão portuguesa da escala de liderança ética de Brown, Trevino e Harrison: Validação e propriedades psicométricas” são apresentados e discutidos os resultados do processo de avaliação psicométrica da versão portuguesa de Escala de Liderança Ética de Brown et al. (2005) por meio de cinco estudos com amostras independentes de colaboradores. No seu conjunto, os estudos revelam que a adoção de estilos de liderança positivos pelos líderes (estilos transformacionais, autênticos, éticos, promotores de relações de qualidade) ajudam a reforçar o empenhamento afetivo dos colaboradores às organizações, a melhorar o seu desempenho profissional e envolvimento em comportamentos extra-papel, com reflexos na performance das organizações.

Participantes:

- Comunicação 1 – O efeito da liderança autêntica no empenhamento afetivo e nos comportamentos de cidadania organizacional dos colaboradores (Neuza Ribeiro, Ana Patrícia Duarte & Rita Filipe)
- Comunicação 2 – Liderança transformacional e desempenho dos colaboradores: O papel mediador do empenhamento afetivo (Neuza Ribeiro, İlhami Yücel & Daniel Gomes)
- Comunicação 3 – A relação entre responsabilidade social e implicação organizacional: Efeito moderador da relação líder-subordinado (José Neves, Ana Patrícia Duarte, Mariana Ribeiro)
- Comunicação 4 – Versão portuguesa da escala de liderança ética de Brown, Treviño e Harrison: Validação e propriedades psicométricas (Vítor Silva, Ana Patrícia Duarte, Eduardo Simões & José Neves)

Palavras-chave: Liderança; empenhamento afetivo; comportamentos de cidadania organizacional; performance individual

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: O efeito da liderança autêntica no empenhamento afetivo e nos comportamentos de cidadania organizacional dos colaboradores – Comunicação 1

Autor(es): Neuza Ribeiro, Ana Patrícia Duarte & Rita Filipe

Resumo: O efeito da liderança autêntica no empenhamento afetivo e nos comportamentos de cidadania organizacional dos colaboradores

Este estudo pretende analisar como a liderança autêntica influencia a adesão a comportamentos de cidadania organizacional (CCO) por parte dos colaboradores, avaliando em que medida o empenhamento afetivo poderá constituir-se como um mecanismo mediador explicativo dessa relação. Os dados foram recolhidos por meio da aplicação de questionários em papel a 177 diádes líder-subordinado de 26 empresas da região centro de Portugal. Os subordinados responderam a medidas de empenhamento afetivo e de liderança autêntica, enquanto os líderes avaliaram os CCO de, no máximo, seis subordinados. A recolha de dados em dupla fonte permitiu reduzir a ocorrência de enviesamentos do método comum. Os resultados indicam que a liderança autêntica tem um efeito positivo e significativo no empenhamento afetivo dos colaboradores e na sua adesão a CCO. Além disso, indicam também que o empenhamento afetivo exerce um efeito mediador significativo, mas parcial, na relação entre a liderança autêntica e os CCO. Desta forma, a adoção de estilos de liderança mais autênticos parece promover o fortalecimento do laço afetivo do colaborador com a organização, traduzindo-se posteriormente num maior envolvimento em comportamentos extra-papel.

Palavras-chave: Liderança autêntica; empenhamento afetivo; comportamentos de cidadania organizacional

Título: Liderança transformacional e desempenho dos colaboradores: O papel mediador do empenhamento afetivo – Comunicação 2

Autor(es): Neuza Ribeiro, İlhami Yücel & Daniel Roque Gomes

Resumo: Liderança transformacional e desempenho dos colaboradores: O papel mediador do empenhamento afetivo

Este estudo pretende analisar o impacto da Liderança Transformacional no desempenho dos colaboradores através do papel mediador do empenhamento afetivo. Mais especificamente, procura compreender como (1) a liderança transformacional se relaciona com o empenhamento afetivo dos colaboradores, (2) a liderança transformacional se relaciona com o desempenho dos colaboradores, (3) o empenhamento afetivo dos colaboradores se relaciona com o seu desempenho, (4) o empenhamento afetivo medeia a relação entre a liderança transformacional e o desempenho. Participaram no estudo 476 profissionais de saúde de um grande hospital na Turquia. Foi utilizado o Modelo de Equações Estruturais para testar o modelo de mediação proposto. Os resultados mostram que o empenhamento afetivo medeia a relação entre a liderança transformacional e o desempenho dos colaboradores. Por outras palavras, os líderes transformacionais promovem o empenhamento afetivo dos colaboradores que, por sua vez, contribui para o seu desempenho. Este estudo sugere que as organizações devem selecionar, desenvolver e investir em líderes que adotam um estilo de liderança transformacional por estes contribuírem para um clima de admiração, lealdade, respeito, participação e envolvimento dos colaboradores, com consequências positivas ao nível do seu empenhamento e desempenho.

Palavras-chave: Liderança transformacional; empenhamento afetivo; desempenho individual

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: A relação entre responsabilidade social e implicação organizacional: Efeito moderador da relação líder-subordinado – Comunicação 3

Autor(es): José Neves, Ana Patrícia Duarte & Mariana Ribeiro

Resumo: Este trabalho pretende analisar a influência da percepção de práticas de responsabilidade social das organizações (RSO) na implicação organizacional dos colaboradores (afetiva, normativa, de continuidade). A identificação de contextos que permitam compreender o efeito das práticas de RSO na implicação organizacional é igualmente relevante. Nesse sentido, foi analisado o papel moderador da qualidade da relação líder-subordinado, ainda por explorar na literatura. Recolheram-se os dados para análise numa amostra de 184 participantes de organizações de diversos sectores de actividade, através de um questionário composto por medidas que visam compreender o envolvimento da organização em práticas de RSO, a qualidade da relação líder-subordinado e o nível de implicação organizacional.

Os principais resultados revelaram que a implicação afetiva é explicada pelas percepções de práticas de RSO para com a comunidade e o ambiente e para com os trabalhadores, sendo a última relação moderada pela qualidade da relação líder-subordinado. Já a implicação normativa é explicada apenas pelas práticas de RSO para com os trabalhadores. Não existem efeitos significativos das práticas de RSO na implicação de continuidade. A importância do alinhamento entre a estratégia organizacional, o exercício da liderança e o investimento em práticas de RSO na promoção da implicação organizacional dos colaboradores é evidenciada pelos resultados deste trabalho.

Palavras-chave: Implicação organizacional; qualidade da relação líder-subordinado; responsabilidade social das organizações

Título: Versão portuguesa da escala de liderança ética de Brown, Treviño e Harrison: Validação e propriedades psicométricas – Comunicação 4

Autor(es): Vítor Hugo Silva, Ana Patrícia Duarte, Eduardo Simões & José Neves

Resumo: A Escala de Liderança Ética (Ethical Leadership Scale - ELS) de Brown, Treviño e Harrison (2005) é o mais reconhecido dos instrumentos usados para avaliar as percepções dos colaboradores acerca da natureza ética da liderança nas suas organizações. As propriedades psicométricas de uma versão portuguesa da ELS (P-ELS) foram testadas em cinco estudos com amostras independentes de colaboradores. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatórias à estrutura dos indicadores, assim como análises de fiabilidade nas diferentes amostras. Os resultados suportam a estrutura unidimensional da P-ELS. No estudo 2, para estabelecer a validade convergente, comparou-se os resultados da P-ELS com os resultados de três subescalas da versão reduzida do questionário de Ethical Leadership at Work. No estudo 3, comparou-se a P-ELS com uma escala de justiça organizacional para avaliar a sua validade discriminante. No estudo 4, examinou-se em que medida a P-ELS prediz o clima ético organizacional para avaliar a sua validade de critério. Finalmente, no estudo 5, avaliou-se a sua validade nomológica, através da análise da relação entre liderança ética e bem-estar afetivo no trabalho mediada pela qualidade da relação líder-subordinado. No seu conjunto, os resultados dos diferentes estudos realizados sugerem que a P-ELS apresenta boa qualidade de construto e constitui um instrumento útil para avaliar a natureza ética dos comportamentos dos líderes em contextos organizacionais de língua portuguesa.

Palavras-chave: Liderança ética; validação de escala; validade de constructo

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

SESSÃO DE POSTERS

Título: Contrato psicológico em um banco comercial brasileiro: Impactos sobre condições laborais e emocionais dos trabalhadores

Autor(es): Frederico Assis, Victor Paradela, Débora Kirchmair & Glauber Carvalho

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi analisar o contrato psicológico, que revela sentidos e significados conforme estabelecidos pelos funcionários de um banco comercial brasileiro, e identificar possíveis ocorrências de injustiças e precarização do trabalho. Adotou-se abordagem predominantemente qualitativa sobre o que se pôde conhecer através da percepção dos bancários. Também apoiou-se em proposições de caráter quantitativo, devido ao uso de algumas escalas, para se mensurar o envolvimento com o trabalho, no contexto investigado, por grelha de tratamento estatístico básico. Obtiveram-se informações através de relatos apresentados em entrevistas semiestruturadas, cujo roteiro foi construído a partir de apropriações de itens extraídos de escalas validadas em outras pesquisas, visando mensurar aspectos comportamentais nas organizações. Trabalhou-se com uma amostra não probabilística, constituída pelo critério de acessibilidade, com base na rede de relacionamentos dos pesquisados, ao se adotar a técnica conhecida como “bola de neve”, em que se solicita, a cada entrevistado, que indique outros colegas a participarem da pesquisa. Seguiu-se o critério de saturação, que considera suficiente o número de entrevistados quando não se observam mais novidades entre os diferentes relatos levantados. No caso, isso foi alcançado após 19 entrevistas. Dentre os resultados, destacam-se aspectos importantes do contrato psicológico que tem sido estabelecido entre o banco e seus empregados. Este tem mantido uma forte base na remuneração elevada; no orgulho de pertencer a uma empresa sólida e forte no mercado; e na possibilidade de carreira. Em contrapartida, espera-se dos funcionários total e absoluta dedicação ao trabalho, com renúncias e sacrifícios a outras dimensões de sua vida, além de uma obstinada busca de alcance da realização de metas de produção bastante elevadas e, por vezes, opressivas. A lealdade exigida é tão expressiva, que, mesmo diante de uma situação extrema (como um assalto à agência na qual trabalham), é necessário seguir um rígido protocolo, sob pena de demissão sumária. Com isso, destacam-se implicações práticas, sendo revelada uma forte precarização do trabalho, como ocorrências de assédio moral e de doenças psicossomáticas. Trata-se de um exemplo de como os arranjos produtivos, representativos da sociedade atual, podem desencadear injustiças e opressões para os trabalhadores.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, Contrato psicológico, Bancos, Bancários

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: O que podemos fazer quando nada podemos fazer? O papel da Indispensabilidade Funcional nas intenções de Ação Coletiva em grupos autoritários

Autor(es): Diana Costa, Miriam Rosa & Rita Guerra

Resumo: Este trabalho pretende identificar e analisar uma possível adaptação do modelo SIMCA (Social Identification Model of Collective Action; Van Zomeren, Postmes, & Spears, 2012), quando a ação coletiva é perspectivada num grupo que não a pode exercer, tal como é o caso de grupos autoritários (e.g. militares). Com efeito, os grupos autoritários, além da pressão social e hierárquica, podem possuir restrições legisladas à liberdade, pelo que é importante perceber as motivações para se envolverem em ações de reivindicação coletiva, e de que modo se realizam essas reivindicações. Mais precisamente, além dos preditores de ação coletiva já consolidados no modelo SIMCA (identificação, eficácia percebida, e emoções ligadas à injustiça (raiva)), incluímos no modelo a indispensabilidade funcional (Guerra, Gaertner, António, & Deegan, 2015), que neste caso, consiste na instrumentalidade do contributo dos militares para os resultados das Forças Nacionais, esperando que exercesse um papel moderador/exacerbador dos outros preditores. Foi realizado um estudo com a participação de 246 indivíduos pertencentes à Guarda Nacional Republicana (GNR), em que se mediram estas variáveis, a propósito das alterações ao regime estatutário dos militares da GNR, que se constituiu como um contexto concreto para abordar questões de ação coletiva. De entre os preditores de ação coletiva do modelo SIMCA, apenas a raiva se relacionou com intenções de ação coletiva neste tipo de grupo autoritário. A indispensabilidade funcional não moderou esta relação como esperado, mas exerceu um papel preditor importante, por via da raiva. Estes resultados sugerem que, em grupos autoritários, os preditores de ação coletiva serão diferentes dos comumente esperados, e que questões de funcionalidade (quão um grupo contribui) poderão ser cruciais para os membros desses grupos se envolverem em tais ações.

Palavras-chave: Indispensabilidade funcional; ação coletiva; militares

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Título: Quando eles contribuem, devem sair? O papel da indispensabilidade funcional na sucessão dos trabalhadores seniores

Autor(es): Miriam Rosa, Carla Esteves, Ana Rita Laureano, Rita Guerra, Sibila Marques & Mélanie Vaclair

Resumo: O envelhecimento da força laboral tem gerado tensões geracionais em contexto organizacional, que se refletem por exemplo em estereótipos prescritivos do comportamento dos trabalhadores seniores, nomeadamente na sua sucessão ativa (North & Fiske, 2012; 2015). Assim, e não tendo sido encontradas na literatura variáveis atenuadoras desta resposta idadista dos trabalhadores jovens face aos trabalhadores seniores, propôs-se neste estudo (N=234), examinar o efeito da indispensabilidade funcional (contributo dos trabalhadores seniores para os resultados dos trabalhadores em geral na força laboral; Guerra, Gaertner, António, & Deegan, 2015) como redutora da Sucessão. Esta variável tem demonstrado uma importante contribuição para a melhoria de relações intergrupais no contexto da imigração e relações inter-étnicas, mas ainda não tinha sido aplicada ao contexto da diversidade geracional. Adicionalmente, explorou-se o papel do enviesamento intergrupar (medido pela Prototypicalidade Endogrupal Relativa; Waldzus, Mummendey, & Wenzel, 2007) nesta relação. Tal como proposto, a indispensabilidade funcional dos trabalhadores seniores leva a que os trabalhadores jovens diminuam as atitudes negativas face aos trabalhadores seniores, sob a forma de desejar a sua sucessão ativa. Adicionalmente, este efeito é mediado pela Prototypicalidade Endogrupal Relativa, sendo que a indispensabilidade reduz o enviesamento intergrupar, que por sua vez, reduz a sucessão. Estes resultados oferecem pistas importantes para gerir a diversidade etária/geracional nas organizações, em articulação com os constrangimentos sociais e políticos relacionados com a sucessão dos trabalhadores seniores.

Palavras-chave: Indispensabilidade funcional; sucessão; diversidade geracional; idadismo; projeção endogrupal

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

PARTICIPANTES PALESTRANTES

Nome	Instituição
Agnieszka Broda	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Ana Cristina Antunes	Instituto Politécnico de Lisboa
Ana Junça-Silva	IPT / ISCTE-IUL
Ana Loureiro	Universidade Lusófona
Ana Moreira	ISPA - Instituto Universitário
Ana Sabino	Universidade Europeia
Ana Sousa Guedes	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Andrea Fontes	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Andreia Fontinho	Instituto Politécnico de Tomar
Andreia Pinheiro	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
António Abrantes	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
António Caetano	ISCTE-IUL
Arménio Rego	Universidade Católica - Porto
Bruno Pereira	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Catarina Brito	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Catarina Gomes	ISCSP - Universidade de Lisboa
Catarina Neto	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Diana Arraia	Santa Casa da Misericórdia de Abrantes
Dora Fernandes	Universidade Católica Portuguesa
Eduardo Simões	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Elvira Esteves	Universidade Lusófona
Isabel Correia	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Ivani Carlotto	Universidade Fernando Pessoa
João Fonseca	ISCSP - Universidade de Lisboa
Jorge Gomes	ISEG

Conteúdos

Apresentação

Resumos

 Sessões
paralelas

Simpósios

Posters

Participantes

Nome	Instituição
José Nascimento	ISCSP - Universidade de Lisboa
José Neves	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Leonor Araújo	ISCSP - Universidade de Lisboa
Mafalda Mascarenhas	ISPA-IU/ FM-Universidade de Lisboa
Manuela Faia Correia	Universidade Lusíada
Maria José Chambel	FP- Universidade de Lisboa
Mariana Nunes	ESG - Instituto Politécnico de Tomar
Marília Durão	Universidade de Aveiro
Marisa Salanova	Universitat Jaume I
Marisa Santana-Martins	Universidad de Extremadura
Marta Silva	ISPA - Instituto Universitário
Miriam Rosa	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Neuza Ribeiro	Instituto Politécnico de Leiria
Nilton Arruda	Universidade Fernando Pessoa
Patrícia Duarte	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Paula Almeida	Instituto Politécnico de Tomar
Piedade Melo	Universidade Europeia
Rita Sereno	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Rui Lança	Universidade Europeia
Sílvia Silva	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Sónia P. Gonçalves	Instituto Politécnico de Tomar
Susana Leal	Instituto Politécnico de Santarém
Vitor Silva	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
Viviana Pinto	Universidade Católica Portuguesa
Wilmar Schaufeli	Utrecht University

Conteúdos

Apresentação

Resumos

Sessões paralelas

Simpósios

Posters

Participantes