



A relação entre liderança transformacional e coesão grupal em empresas juniores.

Daeana Paula Bourscheid¹, Maria Laura de Souza Perão¹, Renata Silva de Carvalho Chinelato¹.

¹ Universidade Federal de Santa Catarina

Introdução: Empresas juniores oferecem aos estudantes de graduação a possibilidade de participação em projetos ligados à prática profissional ou à gestão da empresa. Fenômenos como coesão grupal e liderança são frequentemente observados neste contexto. Coesão grupal se traduz na relação colaborativa entre os membros (Festinger, 1950). Já a liderança transformacional inspira confiança nos membros do grupo e ocupa-se de atender às necessidades emocionais dos mesmos, enquanto a transacional tem foco mais instrumental, com trocas pontuais orientadas por metas gerais (Bass, 1990).

Objetivo: Investigar a relação entre os estilos de liderança (transacional ou transformacional) e a coesão grupal em membros de empresas juniores.

Método:

Participantes: 60 estudantes, 54% do sexo masculino, média de idade 21 anos (DP=2,87), vinculados à 21 cursos de graduação e 13 empresas juniores. Amostragem por conveniência.

Instrumentos: *Multifactor Leadership Questionnaire Form 6S*: 21 itens, escala Likert de 5 pontos. Alfa de Cronbach = 0,72. *Multidimensional Sport Cohesion Instrument*: 22 itens, escala Likert de 11 pontos. Alfa de Cronbach = 0,84.

Resultados: Liderança transformacional apresentou escore médio de 8,91 e liderança transacional 7,25 (considerando variação de 0 a 12). Escore médio de coesão foi igual a 8,87 (variação de 0 a 10). Correlação alta entre liderança transformacional e coesão grupal ($r = 0,733$). Correlação média entre as dimensões de liderança transformacional e coesão grupal (influência idealizada $r = 0,472$; motivação inspiracional $r = 0,446$; consideração individualizada $r = 0,427$).

Conclusões: Valores altos de coesão grupal e liderança transformacional em equipes pesquisadas. Níveis elevados de coesão dessas equipes e lideranças estimulam entusiasmo e senso de propósito, visão positiva do futuro e encorajamento dos liderados, auxiliando-os a alcançar níveis altos de desempenho e realização pessoal.

Referências: Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). Social Pressure in Informal Groups: a study of a human factors in housing. New York: Harper & Bros.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics* v.