

Construção de uma escala para avaliar liderança em residentes universitários

Carla Regina Santos Almeida^I

Zenith Nara Costa Delabrida^{II}

Resumo: A passagem do Ensino Médio para o Superior exige um processo de adaptação. As dificuldades são maiores quando o indivíduo tem de conviver com sete ou oito pessoas inicialmente desconhecidas, com hábitos diversos, situação vivenciada pelos residentes do programa da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Por constituir um ambiente social, podemos encontrar, nas residências universitárias, liderança. Esta é entendida como o processo de influenciar as atividades de um ou mais indivíduos para a consecução de um objetivo em uma dada situação. Assim, objetivou-se mensurar este fenômeno entre residentes universitários. Para tanto, foi elaborada uma escala, abordando aspectos como a maneira com a qual são tomadas decisões e o relacionamento entre líderes formais e demais residentes. As análises apontam uma predominância do apoio socioemocional, além de uma mudança de postura ao longo do tempo. Espera-se que a melhor compreensão de tal dinâmica possa melhorar a interação entre os residentes.

Palavras-chave: Líder, Residências Universitárias, Gerenciamento

Construction of a scale to evaluate leadership in university residents

Abstract: The transition from High School to the University requires an adaptation process. The difficulties become even greater when the individual has to live with people initially unknown, with different habits, situation experienced by the residents of the Federal University of Sergipe program. Considering that the university residence is a social environment, there is leadership, that can be understood as the process of influencing the activities of an individual or a group to achieve a goal in a given situation. Thus, it was aimed to measure the leadership behavior among college residents. For this purpose, a scale was created, that discussed aspects such as compliance with the duties, the manner in which decisions and the relationship between board members and other residents are taken. Analyzes indicates a dominance of socioemotional support and a change in attitude over time. The better understanding of leadership in this context may improve interaction in the residences.

Keywords: Leader, University Residences, Management

Artigo recebido em 04/05/2014 e aceito em 01/06/2014.

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

Introdução

A passagem do Ensino Médio para o Superior é um momento de transição, exigindo um processo de adaptação, o qual pode ser muito complexo, resultando em elevados níveis de insucesso escolar e problemas que podem afetar o desenvolvimento do indivíduo^{III IV}. As dificuldades tornam-se ainda maiores quando o indivíduo tem de mudar de cidade e conviver com sete ou oito pessoas inicialmente desconhecidas, de origens diferentes, com culturas e hábitos diversos. Esta é a situação que os residentes da Universidade Federal de Sergipe enfrentam para conseguir prosseguir com seus estudos.

De acordo com a resolução que o rege, “O Programa Residência Universitária, elemento constitutivo da assistência estudantil da UFS, compreende a moradia dos estudantes com baixo nível de renda, comprovadamente matriculados em cursos de graduação da UFS e tem por objetivo propiciar condições de sua permanência na instituição, após ingresso regular.”^V Ele é gerenciado pela Coordenadoria de Assistência e Integração do Estudante (CODAE), pertencente à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROEST)^{VI}.

Considerando que a residência universitária constitui um ambiente social, podemos encontrar, neste espaço, a ocorrência de liderança. Esta pode ser entendida como o “processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou de um grupo para a consecução de um objetivo em uma dada situação”^{VII}. Há diversas teorias sobre os estilos de liderança. Porém os autores geralmente consideram os fatores ligados ao relacionamento, os ligados à tarefa e, nas teorias mais recentes, os contingenciais como base para a definição dos estilos.

Com o intuito de superar as teorias sobre liderança que existiam até então e que apresentavam muitas falhas, Hersey e Blanchard^{VIII}, inseridos na tendência contingencial do estudo deste fenômeno, criaram a Teoria da Liderança Situacional. Segundo esta, o líder não deve assumir um único estilo, o que era defendido até então por estudos que buscavam o melhor modo de liderar. Deve-se estar atento para a maturidade dos subordinados, tanto a maturidade de trabalho - o quanto a pessoa é capaz, o quanto de conhecimento técnico possui - quanto a psicológica - o quanto ela está disposta, baseando-se na disposição e na dedicação. Enfatiza-se a necessidade de pesquisas que utilizem a Teoria da Liderança Situacional para dar-lhe credibilidade como instrumento de previsão^{IX}.

No programa de Residências Universitárias da UFS, a liderança é legitimada pela própria resolução vigente. Esta especifica os deveres de cada membro da diretoria da residência, que deve conter um coordenador (denominado presidente pelos residentes), um tesoureiro e um secretário. Na prática, são escolhidos dois tesoureiros: um para cuidar das questões referentes à alimentação e outro para as outras contas (aluguel, energia, água, condomínio).

Além disso, a resolução também determina que os membros da diretoria devem ser substituídos anualmente, por meio de uma eleição paritária pelos residentes por maioria simples dos votos^X. Entretanto, quando a residência está sendo formada, a escolha é feita em uma reunião geral em que os ingressantes no programa se conhecem.

O fenômeno foi avaliado no presente estudo a partir dos comportamentos presentes e ausentes no exercício das funções de líder explicitados pela escala desenvolvida para tal e, também, por meio da comparação entre a visão que liderados têm dos membros da diretoria da residência e da que os próprios líderes têm de si mesmos.

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

Esta pesquisa foi motivada pela manifestação espontânea dos participantes da etapa anterior do projeto, em que foi utilizada a técnica do grupo focal, definido, consensualmente pela literatura, como uma técnica em que a coleta ocorre por meio da interação grupal provocada pela discussão de um tema^{XI}. Este também possui um caráter interventivo ao proporcionar aos participantes uma oportunidade de discutir sobre o tema, conhecer outras opiniões e refletir sobre as suas convicções.

A melhor compreensão da dinâmica relativa aos processos de liderança neste contexto poderá melhorar a interação entre os residentes, diminuindo a ocorrência de conflitos, uma vez que esta é uma pesquisa-ação e pretende propor estratégias para formação e acompanhamento mais eficazes da diretoria. Além disso, visa contribuir para o desenvolvimento das habilidades de liderança, já que um dos objetivos do programa de residências universitárias é proporcionar ao estudante o desenvolvimento de potencialidades. A pesquisa-ação pode ser compreendida como “um tipo de pesquisa participante engajada, em oposição à pesquisa tradicional, que é considerada como ‘independente’, ‘não-reativa’ e ‘objetiva’”^{XII}, visando unir a pesquisa prática à aplicada, intervindo na prática durante o próprio processo de conhecimento.

Objetiva-se, portanto, mensurar o comportamento de liderança entre residentes universitários, visando contribuir para o melhor funcionamento do programa, otimizando o gerenciamento de tarefas e de conflitos e o desenvolvimento da capacidade de liderar, dado que um dos objetivos do Programa de Residências Universitárias da Universidade Federal de Sergipe é “proporcionar ao estudante o desenvolvimento de suas potencialidades no tocante à vida acadêmica em seus aspectos sociopolítico e cultural”^{XIII}. Além disso, pretende-se contribuir com a literatura, pois esta é uma população ainda pouco estudada.

Foram elaboradas as seguintes hipóteses:

- I. A liderança manifesta-se de modos variados nas residências universitárias;
- II. Não há diferenças significativas entre os sexos quanto à manifestação do fenômeno;
- III. Não há diferenças significativas entre calouros e veteranos em relação ao tema;
- IV. As tarefas da residência são decididas em conjunto;
- V. Não há diferenças significativas entre as visões do líder e dos liderados sobre o objeto de estudo; e
- VI. As regras e punições específicas são definidas democraticamente.

Método

Participantes

Sessenta e quatro estudantes ($m = 20,72$ anos; $dp = 2,39$) da Universidade Federal de Sergipe participantes do Programa de Residências Universitárias, sendo 53% do sexo feminino ($m=20,38$; $dp=2,35$) e 47% do masculino ($m = 21,1$; $dp = 2,41$). Não houve seleção por curso, período ou idade. Os residentes que estão há, no máximo, um ano no programa foram considerados calouros para fins de comparação com os outros, considerados veteranos (61,9%). A maioria dos respondentes (59,4%) ocupavam algum cargo na diretoria no momento da pesquisa.

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

Instrumento

Foi desenvolvida uma escala do tipo Likert de dez pontos, indo de “nunca” (1) a “sempre” (10). Fundamentou-se, para a sua construção, na Escala de Estilo Gerencial^{XIV}, no Inventário de Práticas de Liderança em Estudantes^{XV}, na resolução vigente no Programa de Residências Universitárias da Universidade Federal de Sergipe, na literatura e na etapa anterior da pesquisa.

Os itens abrangem aspectos como o cumprimento dos deveres relativos a cada função, a maneira com a qual são tomadas decisões, a forma pela qual os membros da diretoria são escolhidos e o relacionamento entre membros da diretoria e demais residentes.

O instrumento contém 29 itens (3 de múltipla-escolha e 26 formando a escala Likert), que subdividem-se em dois tipos: gerais e específicos. Os gerais (12) abarcam questões e conceitos da teoria, ao passo que os específicos (17) tratam de assuntos presentes na realidade dos residentes universitários da UFS e da resolução que rege o programa.

O instrumento e o projeto foram submetidos ao comitê de ética e obtiveram o parecer favorável deste.

Procedimentos

Para a construção do instrumento

A idealização do instrumento foi motivada pela fase anterior da pesquisa, em que foi utilizada a técnica do grupo focal com dezesseis residentes universitários de ambos os sexos. No roteiro, não havia questões diretamente relacionadas à liderança, porém puderam ser identificadas falas espontâneas sobre liderança. As questões versavam sobre identidade social, habilidades sociais, dilema dos comuns e apropriação do espaço. Foi utilizada a análise de conteúdo para o tratamento dos dados. Esta seria um conjunto de técnicas que se aplicam a discursos diversificados e teriam como ponto em comum, pelo uso de procedimentos sistemáticos, a inferência^{XVI}. A técnica escolhida foi a análise temático-categorial, que pressupõe as seguintes etapas: leitura flutuante; elaboração de hipóteses provisórias; determinação das unidades de registro (UR); definição dos temas; análise temática das UR; análise categorial do texto; tratamento e apresentação dos resultados e discussão dos resultados e retorno ao objeto de estudo^{XVII}. Defende-se que o grupo focal pode ser utilizado em um estudo preliminar para, posteriormente, serem construídos instrumentos como escalas^{XVIII}, caso desta pesquisa.

Foram retirados, inicialmente, temas gerais do corpus. Em seguida, cada um dos temas foi analisado a partir do construto do presente estudo, à luz da Teoria da Liderança Situacional, criando subcategorias, apresentadas na Tabela 1. Esta também explicita as justificativas para a criação das categorias. Os subtemas mais frequentes foram atuação dos membros da diretoria (16%), escolha dos membros da diretoria (14%) e comportamento de relacionamento (12%). Os exemplos de trechos de cada subtema encontram-se no Anexo 1.

Tabela 1 - Subtemas retirados das transcrições do grupo focal, suas frequências e justificativas teóricas.

**CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES
UNIVERSITÁRIOS**

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

Subtema	Frequência	Relação com o construto
Atuação dos membros da diretoria	8 (16%)	Os membros da diretoria possuem funções de liderança, pois a resolução determina que devem administrar a residência, fiscalizar e coordenar as atividades, dentre outros deveres ^{XIX} .
Escolha dos membros da diretoria	7 (14%)	Os membros da diretoria devem ser eleitos democraticamente e possuir mandato de um ano ^{XX} .
Comportamento de relacionamento	6 (12%)	Componente do estilo de liderança que possui as seguintes dimensões: dar apoio, comunicar, facilitar as interações, ouvir com atenção e fornecer feedback ^{XXI} .
Opinião sobre o Conselho de Residentes	6 (12%)	O Conselho de Residentes têm como função defender os interesses dos residentes, emitindo pareceres, participando do processo de seleção dos residentes e fiscalizando o patrimônio das residências ^{XXII} .
Responsabilidade relacionada ao cargo que exerce na residência	6 (12%)	Cada um dos cargos da diretoria (coordenador, secretário e tesoureiro) possui deveres específicos definidos pela resolução ^{XXIII} .
Poder pessoal	4 (8%)	“Estes <i>líderes naturais</i> [grifo dos autores] podem não ter o papel formal nem a autoridade da posição do líder nomeado, mas recebem poder dos demais membros da organização devido à sua capacidade de conseguir a realização da tarefa ou a manutenção da rede social do grupo.” ^{XXIV}
Influência do cargo na relação com os demais residentes	3 (6%)	Os participantes citam que a relação com os colegas de residência alterou-se após assumir um cargo na diretoria.
Abdicação das funções de líder	2 (4%)	Quando há baixo comportamento de tarefa e baixo comportamento de relacionamento, o líder transfere a responsabilidade das suas decisões e da sua execução ^{XXV} .
Falta de interesse em assumir um cargo	2 (4%)	Algumas vezes, os residentes eleitos membros da diretoria não se candidataram, apenas assumiram porque ninguém gostaria de liderar.
Capacitação do líder	1 (2%)	Foi aconselhado ao residente, por um par, cursar determinada disciplina que o ajudaria a administrar a casa.
Comportamento de tarefa	1 (2%)	Componente do estilo de liderança que possui as seguintes dimensões: fixação de objetivos, organização, fixação de prazos, direção e controle ^{XXVI} .
Contribuição do programa para o	1 (2%)	O residente cita a importância da experiência para o desenvolvimento de habilidades de liderança.

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

desenvolvimento de habilidades gerenciais		As universidades têm o papel fundamental de auxiliar o desenvolvimento dos futuros líderes da comunidade e oferecer oportunidades de desenvolver suas habilidades gerenciais ^{XXVII} .
Falta de cooperação entre os membros da diretoria	1 (2%)	O participante, membro da diretoria, não auxilia outro membro desta quanto a uma tarefa que já realizou, podendo reduzir o esforço do colega.
Falta de orientação para o exercício do cargo	1 (2%)	Os residentes afirmam receber pouca orientação a respeito de como liderar. A única fonte de orientação é a resolução, que enfatiza aspectos burocráticos e não consegue abranger questões cotidianas.
Manifestação de liderança situacional	1 (2%)	“A Liderança Situacional preocupa-se com a adequação ou a eficácia dos estilos de liderança, de acordo com a maturidade dos liderados em relação à tarefa.” ^{XXVIII}
Total	50 (100%)	

A construção dos itens foi realizada tendo em vista a elaboração de dois conjuntos de itens: os gerais (aqueles relativos à teoria) e os específicos (aqueles referentes à realidade dos residentes da UFS).

Para a coleta de dados

Os participantes foram contatados por meio dos seus e-mails, conseguidos na CODAE. Informações sobre a pesquisa e seus objetivos foram explicitados durante o primeiro contato, sendo enviados o termo de consentimento livre e esclarecido e a escala por meio de um *link* para a plataforma *Google Docs*. Todas as dúvidas que os participantes vieram a apresentar foram retiradas.

Para a análise dos dados

Os dados da escala foram analisados com o auxílio do programa de análises estatísticas SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versão 20.0, sendo realizadas análises descritivas frequenciais de tendência central e de dispersão, para a caracterização da amostra, e análises inferenciais, com o intuito de perceber possíveis diferenças entre grupos.

Resultados

As análises apontam que há variação nos comportamentos de liderança analisados entre residentes universitários (Tabela 2).

Tabela 2 - Fatores de liderança, itens e seus dados descritivos.

Fator	Item	Média	Desvio padrão
Relacionamento	18. O(a) coordenador(a) (presidente) demonstra respeito pelas ideias dos outros residentes.	7,89	2,43
	19. O(a) coordenador(a) (presidente) mostra-se	7,58	2,84

**CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES
UNIVERSITÁRIOS**

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

	acessível aos outros residentes.		
	20. O(a) coordenador(a) (presidente) demonstra confiança em relação aos outros residentes.	6,89	3,02
	21. O(a) coordenador(a) (presidente) é compreensivo com falhas e erros.	6,65	2,57
	22. O(a) coordenador(a) (presidente) estimula a apresentação de novas ideias sobre a gestão.	5,62	3,24
	23. O(a) coordenador(a) (presidente) estimula os outros residentes a darem opiniões sobre a gestão.	5,76	3,41
Tarefa	24. O(a) coordenador(a) (presidente) valoriza a disciplina.	7,03	3,24
	25. O(a) coordenador(a) (presidente) valoriza o respeito à autoridade.	5,97	3,04
	26. O(a) coordenador(a) (presidente) é rígido na cobrança das tarefas designadas aos outros residentes.	5,87	3,31
Situacional	27. O(a) coordenador(a) (presidente) define como serão tomadas decisões a partir do contexto.	5,51	2,99
	28. O(a) coordenador(a) (presidente) dá maior ou menor liberdade ao residente para realizar uma tarefa pré-estabelecida a depender da sua competência para realizá-la.	5,84	2,85
	29. O(a) coordenador(a) (presidente) dá maior ou menor liberdade ao residente para realizar uma tarefa pré-estabelecida a depender da sua disposição para realizá-la.	6,38	2,92

Entretanto nota-se uma sutil predominância do comportamento de relacionamento ($m=6,71$; $dp=2,46$), seguido pelo de tarefa ($m=6,31$; $dp=2,75$) e, por último, está o fator situacional ($m=5,88$; $dp=2,54$).

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

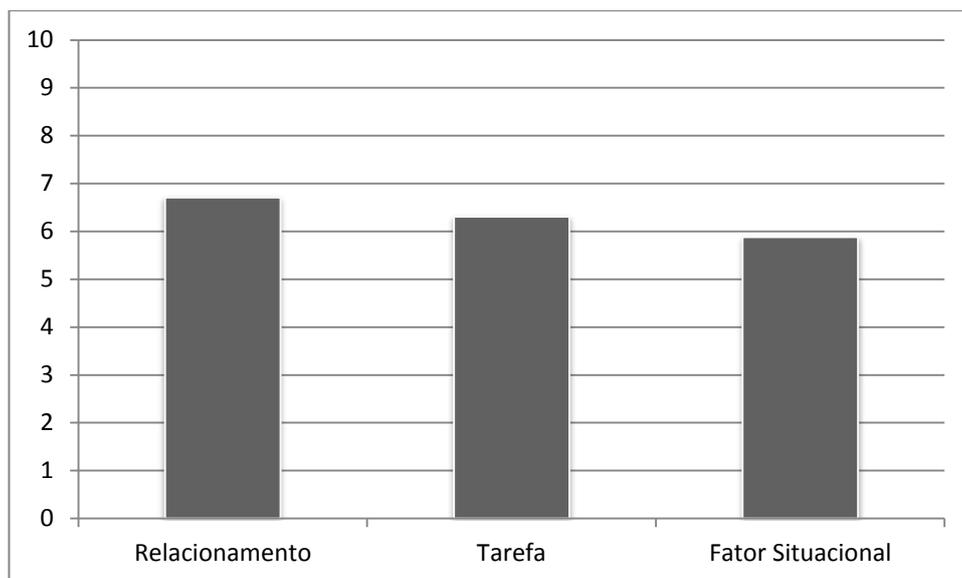
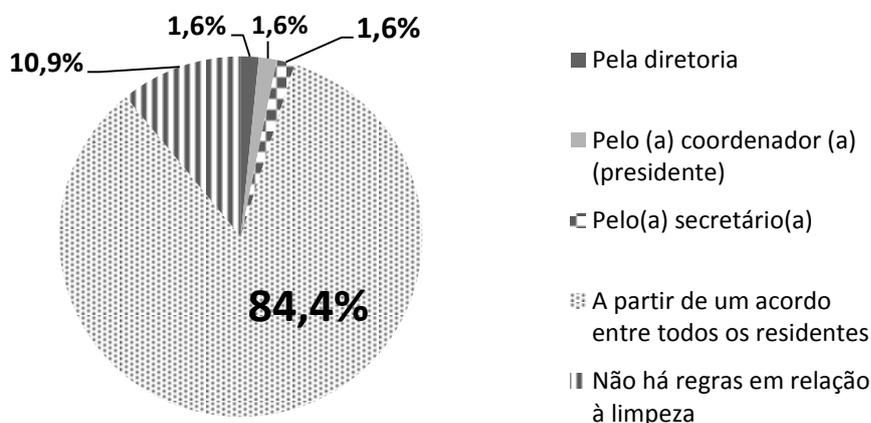


Gráfico 1 – Médias dos fatores de liderança.

Em relação aos sexos, só foram encontradas diferenças significativas em dois itens: as secretárias ($m=5,52$; $dp=3,52$) mantêm o registro de todo o patrimônio da residência com maior frequência do que os secretários ($m=5,07$; $dp=2,96$) com $F=5,083$; $p=0,028$ e há um melhor relacionamento entre os membros da diretoria e os demais residentes nos núcleos masculinos ($m=7,45$; $dp=1,79$) que no núcleo feminino ($m=7,27$; $dp=2,66$) com $F=4,999$; $p=0,029$.

Já quanto ao tempo de moradia na residência universitária, notou-se que os veteranos prestam contas à CODAE sobre como a verba repassada pela UFS foi gasta com maior frequência ($m=7,92$; $dp=3,06$) que os calouros ($m=7,13$; $dp=3$) com $F=8,931$; $p=0,004$. Além disso, os coordenadores que são veteranos ($m=8,33$; $dp=1,88$) no programa demonstram mais respeito pelas ideias dos demais residentes ($F=7,358$; $p=0,009$), mostram-se mais acessíveis ($m=8,29$; $dp=2,05$) ($F=15,427$; $p<0,001$) que os calouros (respeito: $m=7,04$; $dp=3,04$; acessíveis: ($m=6,39$; $dp=3,6$). Além disso, os veteranos ($m=7,64$; $dp=2,78$) demonstram mais confiança que os calouros ($m=5,57$; $dp=3,09$) com $F=7,442$; $p=0,008$.

A hipótese de que a distribuição das tarefas da residência são, geralmente, decididas em conjunto foi corroborada, como se pode notar pelo gráfico 2.



CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

Gráfico 2 - Frequência das formas de distribuição das tarefas de limpeza (n=64).

Também são definidas democraticamente as regras e punições específicas (67,2%):

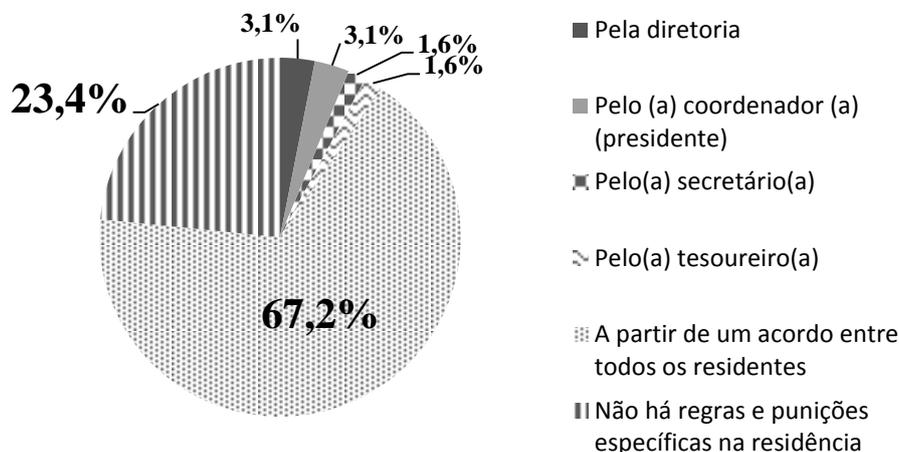


Gráfico 3 - Frequência da forma com que são definidas as regras e punições (n=64).

Os membros da diretoria relataram maior frequência na prestação de contas do tesoureiro ao órgão responsável sobre como a verba repassada foi gasta ($F=8,271$; $dp=0,006$), isso pode ter relação com a grande porcentagem de tesoureiros que responderam à pesquisa ou com o fato de a ação envolver mais diretamente os membros da diretoria (em especial os tesoureiros) e o órgão, talvez não haja acompanhamento por parte dos demais residentes.

A maior participação de membros da diretoria (59,4%), sendo 31,58% deles coordenadores, também pode explicar o achado marginalmente significativo de que aqueles que ocupam um cargo percebem maior acessibilidade do coordenador em relação aos outros residentes ($F=3,08$; $dp=0,084$).

O teste ANOVA também apontou diferenças estatisticamente significativas em função do cargo ocupado pelo residente e sua visão quanto ao coordenador fazer cumprir os horários de silêncio ($F=4,05$; $dp=0,011$), estimular a apresentação de novas ideias sobre a gestão ($F=5,483$; $dp=0,002$) e valorizar a disciplina ($F=3,813$; $dp=0,014$). Indica ainda diferenças marginalmente significativas entre o cargo e seu relato das frequências em que o coordenador demonstra respeito pelas ideias dos outros residentes ($F=2,709$; $dp=0,053$) e valoriza o respeito dos residentes à sua autoridade como membro da diretoria ($F=2,339$; $dp=0,083$). Em todos estes casos, os coordenadores apresentaram maiores médias (Tabela 3).

**CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES
UNIVERSITÁRIOS**

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

Tabela 3 – Comparação, entre cargos, das médias dos itens que apresentaram diferenças significativas ou marginalmente significativas.

Item	Média dos coordenadores	Média dos secretários	Média dos tesoureiros	Média dos demais residentes
O(a) coordenador(a) (presidente) faz cumprir os horários de silêncio.	7,58 (dp=2,84)	3,5 (dp=2,81)	4,05 (dp=3,28)	4,4 (dp=3,18)
O(a) coordenador(a) (presidente) estimula a apresentação de novas ideias sobre a gestão.	8,67 (dp=1,97)	5,5 (dp=2,59)	4,6 (dp=3,38)	5 (dp=3)
O(a) coordenador(a) (presidente) valoriza a disciplina.	9,42 (dp=1)	4,83 (dp=2,04)	6,4 (dp=3,44)	6,92 (dp=3,46)
O (a) coordenador (a) (presidente) demonstra respeito pelas ideias dos outros residentes.	9,58 (dp=0,9)	7,33 (dp=1,86)	7,3 (dp=2,68)	7,68 (dp=2,58)
O(a) coordenador(a) (presidente) valoriza o respeito dos residentes à sua autoridade como membro da diretoria.	7,75 (dp=2,26)	5,67 (dp=2,58)	6,16 (dp=3,15)	5,04 (dp=3,13)

Estes dados refutam a hipótese de que não haveria diferenças significativas entre as visões dos líderes e dos liderados quanto ao fenômeno investigado.

Discussão

Pode-se notar não haver uma homogeneidade quanto à manifestação do fenômeno. Entretanto percebe-se que o comportamento de relacionamento sobressai-se sobre o de tarefa (Gráfico 1). O comportamento de relacionamento está relacionado ao apoio socioemocional oferecido pelo líder^{XXIX}. Uma explicação provável para este achado é o fato de que, nas residências universitárias, não há uma busca por resultados

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

quantitativos (lucro) ao contrário de outras organizações, mas sim uma preocupação com a qualidade da convivência.

Outra descoberta interessante é a mudança de postura dos líderes ao longo do tempo. Isso possivelmente deve-se à aquisição de confiança, adquirindo uma posição de maior orientação, tornando-se mais acessíveis, demonstrando mais respeito pelas ideias dos demais residentes e confiança.

Na maioria dos itens, não houve diferenças significativas entre os sexos. Na literatura, há divergências nos dados encontrados, necessitando de mais pesquisas sobre o tema, estas ainda são escassas no Brasil^{XXX}. As diferenças apontadas por alguns estudos podem ser consequência da visão estereotipada dos liderados^{XXXI XXXII XXXIII}, pois eles se sentiriam desconfortáveis sob o comando de uma mulher^{XXXIV}. Muitas vezes, estes estereótipos tornam-se profecias auto-realizadoras.

Assim, a escala mostrou-se útil para pensar intervenções que melhorem o desempenho desses líderes e a gerência dos recursos das residências, pois apontou pontos fortes e deficiências na atuação dos membros da diretoria. Ressalta-se o papel fundamental que as universidades têm de auxiliar o desenvolvimento dos futuros líderes da comunidade e oferecer oportunidades de desenvolver suas habilidades gerenciais^{XXXV}. Programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades gerenciais podem ser elaborados a partir de modelos utilizados em outros países, adequando-os ao contexto do programa de residências da Universidade Federal de Sergipe e utilizando os dados obtidos por meio da escala apresentada neste trabalho.

Espera-se que o esclarecimento sobre o objeto de investigação desta pesquisa contribua para uma melhora na convivência entre os residentes e na gerência dos recursos, diminuindo a ocorrência de conflitos e otimizando o rendimento acadêmico dos participantes do programa.

^I Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal de Sergipe.

^{II} Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade Federal de Brasília. Professora adjunta da Universidade Federal de Sergipe.

^{III} PEREIRA, A. M. S.; DECQ MOTTA, E.; VAZ, A. L.; PINTO, C.; BERNARDINO, O.; DE MELO, A. C.; FERREIRA, J.; RODRIGUES, M. J.; MEDEIROS, A. & LOPES, P. N.. Sucesso e desenvolvimento psicológico no Ensino Superior: estratégias de intervenção. **Análise Psicológica**, Lisboa, 1 (XXIV): p. 51-59, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n1/v24n1a06>>. Acesso em: 15 de maio de 2013.

^{IV} DINIZ, A. M. & ALMEIDA, L. S.. Adaptação à universidade em estudantes do primeiro ano: estudo diacrônico da interação entre o relacionamento com pares, o bem-estar pessoal e o equilíbrio emocional. **Análise Psicológica**. Lisboa, 1 (XXIV): p. 29-38, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n1/v24n1a04.pdf>>. Acesso em: 15 de maio de 2013.

^V CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária, art. 1º. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.

^{VI} CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.

^{VII} HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas de liderança situacional. São Paulo: EPU, 2005, p. 104.

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

- ^{VIII} HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas de liderança situacional. São Paulo: EPU, 2005.
- ^{IX} BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. & LAMENDORF, J. H. (Trad.) **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- ^X CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- ^{XI} SMEHA, L. N.. Aspectos epistemológicos subjacentes à escolha da técnica do grupo focal na pesquisa qualitativa. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, p. 260-268, 2009. Disponível em: <<http://seer.imed.br/index.php/revistapsico/article/view/35>>. Acesso em: 16 de junho de 2013.
- ^{XII} ENGEL, G. I. Pesquisa-ação. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 16, p. 181-191, 2000, p. 182. Disponível em: <http://www.educarevista.ufpr.br/arquivos_16/irineu_engel.pdf>. Acesso em: 16 de junho de 2013.
- ^{XIII} CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária, art. 2º. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- ^{XIV} MELO, E. A. A.. Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. **Psicologia** (Florianópolis), v. 4, n. 2, p. 31-62, 2004. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/download/7636/6973>>. Acesso em 02 de março de 2013.
- ^{XV} RAND, L. J. & CLEAVE, S. L.. **The leadership practices of residence student leaders**. Doctoral thesis, University of New Brunswick, New Brunswick, Canada, 2004.
- ^{XVI} BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2008.
- ^{XVII} OLIVEIRA, D. C.. Análise de Conteúdo Temático-Categorial: uma proposta de sistematização. **Revista Enfermagem (UERJ)**, v. 16, p. 569-576, 2008. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n4/v16n4a19.pdf>>. Acesso em: 12 de maio de 2013.
- ^{XVIII} GONDIM, S. M. G.. Grupo focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. **Paideia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 24, p. 149-161, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2002000300004>. Acesso em: 12 de maio de 2013.
- ^{XIX} CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária, art. 17. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- ^{XX} CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária, art. 16. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- ^{XXI} HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas de liderança situacional. São Paulo: EPU, 2005.
- ^{XXII} CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária, art. 21. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- ^{XXIII} CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária, art. 18 a 20. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- ^{XXIV} BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. & LAMENDORF, J. H. (Trad.) **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004, p. 118.
- ^{XXV} HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas de liderança situacional. São Paulo: EPU, 2005.
- ^{XXVI} HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas de liderança situacional. São Paulo: EPU, 2005.

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

- ^{XXVII} RAND, L. J. & CLEAVE, S. L.. **The leadership practices of residence student leaders**. Doctoral thesis, University of New Brunswick, New Brunswick, Canada, 2004.
- ^{XXVIII} MELO, E. A. A.. Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. **Psicologia** (Florianópolis), v. 4, n. 2, p. 31-62, 2004, p. 48. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/download/7636/6973>>. Acesso em: 02 de junho de 2013.
- ^{XXIX} HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas de liderança situacional**. São Paulo: EPU, 2005.
- ^{XXX} HANASHIRO, D. M. M.; NASSIF, F. J.; NASSIF, V. M. J. & CARVALHO, V. A. C., Bido, D. S.. Diversidade na liderança: há diferença em gênero?. E In: XXIX EnANPAD, 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/GPR/2005_GPRA2804.pdf>. Acesso em: 07 de abril de 2013.
- ^{XXXI} ARONSON, E. A.; WILSON, T. D. & AKERT, R. M.. **Psicologia Social**. Rio de Janeiro: LTC, 2002.
- ^{XXXII} ROMERO, S. M. T.. Relações de gênero no contexto organizacional. **Caesura (ULBRA)**, v. 28, p. 99-111, 2006. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20Rela%20E7%F5es%20de%20g%EAnero%20no%20contexto%20organizacional.pdf>. Acesso em: 07 de abril de 2013.
- ^{XXXIII} BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. & LAMENDORF, J. H. (Trad.) **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- ^{XXXIV} Beauvoir (1999) citada por KANAN, L. A.. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 243-257, 2010. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20Poder%20e%20lideran%20E7a%20de%20mulheres%20nas%20organiza%20E7%F5es.pdf>. Acesso em 07 de abril de 2013.
- ^{XXXV} RAND, L. J. & CLEAVE, S. L.. **The leadership practices of residence student leaders**. Doctoral thesis, University of New Brunswick, New Brunswick, Canada, 2004.

Referências Bibliográficas

- ARONSON, E. A.; WILSON, T. D. & AKERT, R. M.. **Psicologia Social**. Rio de Janeiro: LTC, 2002.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2008.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. & LAMENDORF, J. H. (Trad.) **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- CONSU. **Resolução nº 25**, de 28 de agosto de 2006. Dispõe sobre a normatização e funcionamento do Programa Residência Universitária. Disponível em: <<http://xa.yimg.com/kq/groups/27705906/795329749/name/Resolu%C3%A7%C3%A3o+vigente+no+Programa+de+Resid%C3%A4ncias.PDF>>. Acesso em: 19 de junho de 2012.
- DINIZ, A. M. & ALMEIDA, L. S.. Adaptação à universidade em estudantes do primeiro ano: estudo diacrônico da interação entre o relacionamento com pares, o bem-estar pessoal e o equilíbrio emocional. **Análise Psicológica**. Lisboa, 1 (XXIV): p. 29-38, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n1/v24n1a04.pdf>>. Acesso em: 15 de maio de 2013.
- ENGEL, G. I. Pesquisa-ação. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 16, p. 181-191, 2000. Disponível em: <http://www.educaremrevista.ufpr.br/arquivos_16/irineu_engel.pdf>. Acesso em: 16 de junho de 2013.
- GONDIM, S. M. G.. Grupo focais como técnica de

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA PARA AVALIAR LIDERANÇA EM RESIDENTES
UNIVERSITÁRIOS

CARLA REGINA SANTOS ALMEIDA E ZENITH NARA COSTA DELABRIDA

- investigação qualitativa: desafios metodológicos. **Paideia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 24, p. 149-161, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2002000300004>. Acesso em: 12 de maio de 2013.
- HANASHIRO, D. M. M.; NASSIF, F. J.; NASSIF, V. M. J. & CARVALHO, V. A. C., Bido, D. S.. Diversidade na liderança: há diferença em gênero?. E In: XXIX EnANPAD, 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/GPR/2005_GP_RA2804.pdf>. Acesso em: 07 de abril de 2013.
- HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas de liderança situacional**. São Paulo: EPU, 2005.
- KANAN, L. A.. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 243-257, 2010. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20Poder%20e%20lideran%20e%20mulheres%20nas%20organiza%20E7%F5es.pdf>. Acesso em 07 de abril de 2013.
- MELO, E. A. A.. Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. **Psicologia** (Florianópolis), v. 4, n. 2, p. 31-62, 2004, p. 48. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/download/7636/6973>>. Acesso em: 02 de junho de 2013
- OLIVEIRA, D. C.. Análise de Conteúdo Temático-Categorial: uma proposta de sistematização. **Revista Enfermagem (UERJ)**, v. 16, p. 569-576, 2008. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n4/v16n4a19.pdf>>. Acesso em: 12 de maio de 2013.
- PEREIRA, A. M. S.; DECQ MOTTA, E.; VAZ, A. L.; PINTO, C.; BERNARDINO, O.; DE MELO, A. C.; FERREIRA, J.; RODRIGUES, M. J.; MEDEIROS, A. & LOPES, P. N.. Sucesso e desenvolvimento psicológico no Ensino Superior: estratégias de intervenção. **Análise Psicológica**, Lisboa, 1 (XXIV): p. 51-59, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n1/v24n1a06>> . Acesso em: 15 de maio de 2013.
- RAND, L. J. & CLEAVE, S. L.. **The leadership practices of residence student leaders**. Doctoral thesis, University of New Brunswick, New Brunswick, Canada, 2004.
- ROMERO, S. M. T.. Relações de gênero no contexto organizacional. **Caesura (ULBRA)**, v. 28, p. 99-111, 2006. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20Rela%20e%20de%20g%20E7%F5es%20no%20contexto%20organizacional.pdf> . Acesso em: 07 de abril de 2013.
- SMEHA, L. N.. Aspectos epistemológicos subjacentes à escolha da técnica do grupo focal na pesquisa qualitativa. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, p. 260-268, 2009. Disponível em: <<http://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/35>>. Acesso em: 16 de junho de 2013.