

O poder detido pelos dirigentes máximos das organizações: evidências estatísticas de homogeneidade ao nível das percepções, em função da idade e antiguidade dos trabalhadores, em Portugal*

Top leadership power in organizations: statistical evidence of homogeneity

in workers' perceptions, according to age and seniority, in Portugal

El poder detenido por los máximos dirigentes de las organizaciones:

evidencia estadística de la homogeneidad en las percepciones

de los trabajadores, según la edad y la antigüedad, en Portugal

Pedro Miguel Alves Ribeiro Correia¹

 <http://orcid.org/0000-0002-3111-9843>

Mariana Teles Viegas Cruz Dias²

 <http://orcid.org/0000-0001-5525-4049>

Universidade de Lisboa (ULisboa), Portugal

DOI: <http://dx.doi.org/10.21803%2Fpnamer.11.20.497>

Resumo

Os estudos da dinâmica organizacional à luz do conceito de poder abundam na academia, muito embora exista uma lacuna entre o seu corpo teórico e a investigação quantitativa. O presente artigo de investigação científica e tecnológica recorre a um índice de medida baseado no conceito de distribuição do poder organizacional de Sauder e Espeland (2009), com o objetivo de aferir as percepções médias relativas ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização em função da idade e antiguidade dos trabalhadores em Portugal. Os resultados obtidos através da aplicação de metodologia quantitativa a dados recolhidos via inquérito, apontam para a existência de evidências estatísticas de homogeneidade ao nível das percepções do poder detido pelo dirigente máximo de cada organização em função da idade e antiguidade dos trabalhadores, tendo-se obtido um valor médio elevado para as percepções médias globais (cerca de 7 pontos em 10 possíveis).

Palavras-chave: Organização, Dirigentes, Poder, Trabalhadores portugueses, Percepção.

Abstract

Studies of organizational dynamics in light of the concept of power abound in the academy, although there is a gap between its theoretical body and quantitative research. This article of scientific and technological research uses a measurement index based on the concept of organizational power distribution of Sauder and Espeland (2009) with the objective of measuring the average perceptions of Portuguese workers relative to the power held by the maximum leader of each organization, depending on the workers' age and time of service. The results obtained by applying quantitative methodology to the data collected on a survey, point to the existence of statistical evidence of homogeneity at the level of the perceptions of the power held by the maximum leader of each organization as a function of the age and seniority of workers, with a high average value for global perceptions (about 7 points in 10 possible).

Keywords: Organization, Leaders, Power, Portuguese workers, Perception.

Resumen

Los estudios de las dinámicas organizacionales a la luz del concepto de poder abundan en la academia, aunque existe una brecha entre su cuerpo teórico y la investigación cuantitativa. Este artículo de investigación científica y tecnológica utiliza un índice de medición basado en el concepto de distribución organizativa de poder de Sauder y Espeland (2009) con el objetivo de medir las percepciones promedio de los trabajadores portugueses en relación con el poder del máximo dirigente de cada organización, dependiendo de la edad de los trabajadores y el tiempo de servicio. Los resultados obtenidos al aplicar la metodología cuantitativa a los datos recopilados en una encuesta, apuntan a la existencia de evidencia estadística de homogeneidad a nivel de las percepciones del poder que tiene el máximo dirigente de cada organización en función de la edad y la antigüedad de la encuesta, con un valor-medio alto para las percepciones globales (alrededor de 7 puntos en 10 posibles).

Palabras clave: Organización, Líderes, Poder, Trabajadores portugueses, Percepción.

Cómo referenciar este artículo: Alves, P. & Viegas, M. (2018). O poder detido pelos dirigentes máximos das organizações: evidências estatísticas de homogeneidade ao nível das percepções, em função da idade e antiguidade dos trabalhadores, em Portugal. *Pensamiento Americano*, 11(20), 80-92. <http://dx.doi.org/10.21803%2Fpnamer.11.20.497>



Recibido: Enero 15 de 2018 • Aceptado: Marzo 8 de 2018

* Este artigo resulta do projeto de investigação "Innovation, Management, Administration and Public Policy (IGAPP)" com vista à produção de documentação técnica e científica no âmbito do protocolo assinado entre o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa e a Direção-Geral da Política de Justiça.

1. Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal. Doutorado em Ciências Sociais na Especialidade de Administração Pública pela Universidade Técnica de Lisboa (UTL). Licenciado em Estatística e Gestão de Informação pela Universidade Nova de Lisboa (NOVA). Professor de Administração Pública no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Consultor da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça. Coordenador do Observatório Nacional de Administração Pública (ONAP). Investigador integrado no Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP). Investigador colaborador do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG). pcorreia@iscsp.ulisboa.pt
2. Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal. Doutoranda em Ciências Sociais a Especialidade de Administração Pública. Mestranda em Gestão de Informação. Licenciada em Administração Pública na Universidade de Lisboa (ULisboa).

No entanto, esta forma de lidar com a influência e poder organizacional é problemática [...] Não sendo de todo certo que, ignorar as realidades sociais de influência e poder, as faça desaparecer. (Pfeffer, 1992, p.29)

Introdução

As organizações possuem ambientes dinâmicos existindo por conseguinte, mudança e movimento. Segundo Fleming e Spicer (2014) o fenómeno do poder contribui enormemente para o correto entendimento dos processos de gestão e dinâmica organizacional. A dinâmica organizacional pode ser analisada do ponto de vista dos fenómenos de poder à luz, por exemplo, das teorias defendidas por Mintzberg (1986). Segundo o autor, as organizações possuem equilíbrios dinâmicos, e os indivíduos que as integram movem-se em busca de poder e afetação de recursos. Por sua vez, o poder organizacional enquanto fenómeno dinâmico, pode ser investigado com base no conceito de distribuição de poder adotado por Sauder e Espeland (2009), sendo este enunciando como: o poder detido pelo dirigente máximo relativamente aos restantes dirigentes numa determinada organização.

Contudo, vários autores sublinham a necessidade de colmatar o corpo teórico sobre o fenómeno de poder com investigação empírica, como é o caso de Morgan (1980) que reconhece a necessidade de ampliar o seu conteúdo empírico, o caso de Fleming e Spicer (2014) que apela à realização de uma análise mais ri-

gorosa e aprofundada dos fenómenos de poder organizacional, e o caso de Correia, Garcia e Rodrigues (2013) que defende a necessidade de medição efetiva do fenómeno do poder, já que a teoria não é condição suficiente para o seu entendimento. A investigação empírica pode ser feita com recurso a índices de medida obtidos através das escalas de quantificação, já que esta permite a clarificação dos conceitos-chave que têm permanecido indevidamente definidos ao longo da história das ciências sociais (Merton, 1967), como parece ser o caso do conceito de poder.

O presente estudo procura colmatar a lacuna existente entre a teoria e investigação empírica sobre o fenómeno do poder, aplicando uma metodologia quantitativa e recorrendo ao índice de medida criado por Correia (2012) e adotado em estudos posteriores, como é o caso de Correia, Garcia e Rodrigues (2013) e ainda de Pinto, Correia e Garcia (2014). Este índice de medida teve origem no conceito de distribuição do poder adotado por Sauder e Espeland (2009) para a investigação do poder organizacional enquanto fenómeno dinâmico. Para este fim, foi conduzido um inquérito dirigido aos trabalhadores portugueses com o vista a aferir as perceções dos mesmos relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo das respetivas organizações em que exercem funções.

Com vista a responder à questão de partida deste estudo enunciada por “As evidências estatísticas revelam a existência de homoge-

neidade ao nível das perceções sobre o poder detido pelo dirigente máximo de cada organização (variável de medida dependente), em função da idade e antiguidade (variáveis de caracterização independentes) dos trabalhadores em Portugal?”, foram formulados os seguintes objetivos: 1) realizar uma caracterização descritiva da amostra em estudo, com recurso a três variáveis de caracterização categorizadas (idade, antiguidade e género), 2) aferir os valores médios das perceções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas, em termos globais, 3) aferir os valores médios das perceções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas, em função da idade e antiguidade, 4) apurar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas perceções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas (variável de medida dependente) em função das categorias de idade e antiguidade (variáveis de caracterização independentes), com recurso a testes não paramétricos, 5) comparar os resultados obtidos no presente estudo ao nível das perceções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas, com os resultados obtidos em estudo realizados previamente com base no índice de medida criado por Correia (2012) com base no conceito de distribuição do poder proposto por Sauder e Espeland (2009) para a investigação do poder organizacional enquanto fenómeno dinâmico.

O poder organizacional

No final dos anos setenta do século XX, o estudo do poder atinge o seu auge, verifican-

do-se um especial enfoque nos fenómenos de poder organizacional. Este enfoque encontra reflexo no modelo das contingências estratégicas de Crozier (1964) e ainda no modelo da dependência dos recursos de Pfeffer e Salancik (1978), segundo Hickson, Hinings, Lee, Schneck e Pennings (1971). Estes modelos acabam por traçar uma linha de pensamento comum em que as organizações são encaradas como sistemas políticos.

De acordo com Hickson et al. (1971) a teoria das contingências estratégicas encaixa perfeitamente na interpretação de Crozier (1964), sendo o trabalho deste último encarado como uma advertência contra a assunção de que a distribuição do poder de acordo com a teoria das contingências estratégicas é adequada para toda e qualquer organização (Hickson et al., 1971). Disso é exemplo a forma como o termo *jogo* é empregue no artigo de Michel Crozier e Jean-Claude Thoenig, ao abordar a questão da interdependência organizacional:

“[...] todos eles estão envolvidos no mesmo jogo [...] indicando a existência de um jogo comum a essas organizações [...]” (Crozier & Thoenig, 1976, p.4).

Pelo exposto, torna-se claro o motivo pelo qual a designação modelo das contingências estratégicas foi atribuída ao seu corpo teórico: as organizações são vistas como um palco, e os indivíduos que as integram como atores, entre os quais se desenrola um jogo estratégico na busca de poder.

No que concerne à questão do poder, Crozier entende que as interações entre indivíduos só podem ser explicadas através das relações de poder. Por isso mesmo, para este autor o poder é definido como a capacidade que um certo ator tem em lidar com a incerteza da envolvente. As zonas de incerteza são todo e qualquer problema que, por não ter uma solução prevista, implique uma tomada de decisão feita por quem ocupa posições de domínio. Por este motivo, a tomada de decisão organizacional acaba por ser influenciada pelos interesses individuais de quem ocupe as posições de poder. (Crozier, 1964)

Por seu turno, Henry Mintzberg assume a inexistência de influência dos interesses individuais, ao considerar as organizações e gestores como entidades racionais, do ponto de vista de Gordon (2009), muito embora reconheça a relevância dos fenómenos associados ao poder, tanto no interior como no exterior das organizações. Para Mintzberg, o poder é, enquanto capacidade, algo que permite alcançar os objetivos organizacionais propostos (Mintzberg, 1986). Mintzberg também encara o poder organizacional como um jogo em que os jogadores procuram exercer influência na tomada de decisão a nível organizacional e, com o intuito de explicar os fenómenos de poder organizacional, recorre a seis configurações de poder. Em condições favoráveis, essas configurações permitem atingir um equilíbrio dinâmico. As seis configurações estão presentes em simultâ-

neo na organização, apesar de existir uma que é a mais típica ou dominante. Refira-se, a título de exemplo, a configuração de poder na arena política, que é característica das fases de mudança ou de crise organizacional: nesta configuração, verifica-se a existência de uma série de conflitos de poder, com durações temporais variadas.

Neste contexto, interessa referir que, para John Galbraith o nível de adesão dos indivíduos aos objetivos comuns determina o grau de coesão de uma determinada organização. Ao enfatizar a importância da organização como principal fonte de poder na sociedade, este autor reconhece que os próprios indivíduos se encontram sujeitos ao poder organizacional. Este poder organizacional atua sobre os indivíduos, em graus de intensidade variados (Galbraith, 1983).

Contribuição igualmente importante, embora mais recente, foi a do modelo da dependência dos recursos (Pfeffer & Salancik, 1978). A inovação desta abordagem consistiu na integração da perspectiva dos sistemas abertos que, segundo Wry, Cobb e Aldrich (2013) permitiu desenvolver um modelo mais abrangente. Este modelo, em que as organizações se encontram limitadas por forças ambientais às quais têm de responder, não faz incidir o foco no controlo externo, mas antes, nas estratégias de gestão dos constrangimentos externos. Ainda de acordo com o mesmo autor, o modelo parte de duas premissas: a primeira assume a existência de organizações com interesses divergen-

tes, no ambiente externo, enquanto a segunda reconhece a capacidade organizacional para contornar esses mesmos constrangimentos externos (Wry et al., 2013). A veracidade destas premissas pode ser verificada com recurso ao próprio modelo de Pfeffer e Salancik (1978) que, ao enfatizar a temática do poder organizacional assumiram que as organizações estão dependentes umas das outras e do meio envolvente para obter os recursos fundamentais à sua sobrevivência. Por este motivo, existe a necessidade de interação entre as organizações, o que pode provocar o surgimento de conflitos de interesse. Por não ser determinista, o modelo defende a possibilidade de contornar os constrangimentos emergentes, atribuindo aos gestores a função de recorrer às estratégias necessárias para os contornar.

A nível individual, Pfeffer (1992) transpõe a questão do poder para o contexto organizacional através da comparação das organizações a governos, tratando-as como entidades políticas. Num dos seus vários artigos, o autor reconhece a existência de uma conotação algo negativa associada ao conceito de poder, alertando para que não se ignore esta questão, sob pena de desperdício da oportunidade de compreensão da realidade organizacional. (Pfeffer, 1992)

Uma reflexão sobre os corpos teóricos anteriormente apresentados torna clara uma linha de pensamento comum. Tendo em conta as várias metáforas organizacionais propostas

por Morgan (1980), é possível agrupar estes autores na metáfora dos sistemas políticos que compara as organizações a esses sistemas. Centrando-se no papel do poder para a resolução dos conflitos a nível organizacional e criticando a sua natureza metafórica, o autor supracitado refere que se trata de uma disciplina assente em premissas e comparações que são tomadas como verdadeiras apesar de existirem, por vezes, contradições entre as mesmas. Por este motivo é assumido que a teoria das organizações não fornece um entendimento suficiente da natureza organizacional, e reconhece a necessidade de ampliar o conteúdo empírico detalhado destas temáticas Morgan (1980).

A investigação empírica do poder organizacional

Na sequência da conclusão de Morgan, que considera que a Teoria das Organizações não fornece um entendimento suficiente da natureza organizacional, também Fleming e Spicer (2014) sublinham a necessidade de realização de uma análise mais rigorosa dos fenómenos de poder organizacional. Por sua vez, Correia et al. (2013) afirmam que a teoria não é condição suficiente para o entendimento do fenómeno em estudo, sendo necessário recorrer à medição efetiva do mesmo. Merton (1967) propõe mesmo a utilização de índices de medida que podem ser obtidos através das escalas de quantificação, com o intuito de clarificar conceitos que permanecem indefinidos ao longo da história das ciências sociais (Merton, 1967), como parece ser o caso do conceito do poder, não havendo consenso comum quanto à sua definição no seio académico.

Manfred Holler considera que a definição weberiana de poder se baseia no grau de autonomia de quem toma a decisão (Holler, 2009). Nesta perspectiva, quanto mais dependente estiver quem toma a decisão de outras pessoas, menor será o seu grau de poder. Nesta linha de pensamento, Robert Dahl reconhecendo o grande contributo trazido pelo trabalho de Weber, define poder como uma relação entre pessoas que pode ser medida através do grau relativo de poder detido por uma, ou, mais pessoas (Dahl, 1957; 1998).

As organizações possuem ambientes dinâmicos, existindo, por conseguinte, mudança e movimento. Esta dinâmica organizacional pode ser analisada do ponto de vista dos fenómenos de poder, à luz, por exemplo, das teorias defendidas por Mintzberg (1986). Segundo o autor supracitado, as organizações possuem equilíbrios dinâmicos, e os indivíduos que as integram movem-se em busca de poder e afeção de recursos. Estas dinâmicas do poder organizacional têm sido empiricamente investigadas sob diversas perspectivas. Correia et al. (2013) e Pinto et al. (2014) reconhecem a existência de três ideias-chave constantes de vários estudos sobre a dinâmica organizacional, a terceira das quais tem por base o conceito de distribuição do poder, adotado por Sauder e Espeland (2009), e que pode ser enunciado como: poder detido pelo dirigente máximo relativamente aos restantes dirigentes, numa determinada organização. Disto ressalta que o poder organizacional, enquanto fenómeno dinâmico, pode ser investigado com base nes-

ta formulação. Esta terceira ideia-chave serve, assim, de âncora na prossecução do presente estudo, estando a aferição das perceções dos trabalhadores ancorada ao conceito do poder detido pelo dirigente máximo face aos restantes dirigentes, em cada organização.

O presente estudo procura colmatar o distanciamiento entre a teoria e o empirismo reconhecido por vários autores supracitados, apresentando para este fim uma abordagem quantitativa para o tratamento dos dados obtidos através da implementação de um inquérito por questionário com vista a medir as perceções dos trabalhadores portugueses relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo da organização onde exercem funções. A medição dos níveis das perceções foi realizada através do índice de medida criado inicialmente por Correia (2012) com base no conceito de distribuição do poder adotado por Sauder e Espeland (2009), e adotado posteriormente por Correia et al. (2013) e por Pinto et al. (2014) na investigação do poder organizacional enquanto fenómeno dinâmico. Os estudos Correia et al. (2013) e Pinto et al. (2014) realizados previamente com recurso ao índice de medida aqui adotado e formulado por Correia (2012) cingem a população em estudo ao universo dos trabalhadores pertencentes ao setor da saúde, considerando apenas o género como variável de caracterização independente face à variável de medida dependente. Com o intuito de expandir os resultados obtidos previamente, o presente estudo alarga a população em estudo aos trabalhadores em geral e utiliza outras va-

riáveis de caracterização independentes (idade e antiguidade) face à variável de medida dependente.

Metodologia

A componente empírica da presente investigação, foi iniciada com a realização de um inquérito por questionário a 1256 trabalhadores abrangendo a globalidade do território de Portugal (continental e ilhas), 836 dos quais apresentaram resposta válida quer às variáveis de caracterização (género, idade e antiguidade), quer à variável de medida dos níveis de percepção do poder dos dirigentes. Foi estabelecido um nível de significância de 0,05 (5,00 %), assumida uma variância máxima e população infinita na utilização da fórmula de cálculo da dimensão amostral para proporções, permitindo calcular uma precisão absoluta do estudo em aproximadamente 0,0339 (3,39 %).

No que respeita as três variáveis de caracterização incluídas no inquérito conduzido, procedeu-se à sua categorização com o intuito de caracterizar a amostra dos trabalhadores portugueses, obtida através de aplicação da técnica de inquérito por questionário, e cuja resposta ao mesmo foi considerada válida após sujeição aos critérios de validação da amostragem deste estudo. Para este fim, foram empregues duas categorias na variável dicotómica género e quatro categorias em cada uma das variáveis idade e antiguidade, respetivamente. Na variável de caracterização dicotómica género, que se refere ao género dos trabalhadores inquiridos, foram empregues as categorias usuais: femini-

no e masculino. Na variável de caracterização idade, que se refere à idade dos trabalhadores inquiridos, foram empregues as categorias: até 25 anos; de 25 a 40 anos; de 41 a 50 anos; mais de 50 anos. E, por fim, na variável de caracterização antiguidade que se refere ao número de anos de permanência dos trabalhadores inquiridos no seu posto de trabalho, foram empregues as categorias: inferior a 2 anos; de 2 a 8 anos; de 9 a 20 anos; mais de 20 anos.

Já no que respeita o índice de medida incluído no inquérito, a sua criação teve a autoria de Correia (2012), que se baseou no conceito de distribuição de poder adotado por Sauder e Espeland (2009). Este mesmo índice de medida foi implementado em estudos posteriores, como é o caso do estudo de Correia et al. (2013) e ainda de Pinto et al. (2014). O presente estudo adotou a formulação proposta por Correia et al. (2013) e Pinto et al. (2014): “grau em que considero que o dirigente máximo da organização tem poder sobre os restantes dirigentes”, assim como a escala numérica com intervalo de Likert de 10 pontos e ancorada em ambos os extremos (no extremo inferior “muito baixo” e no extremo superior “muito alto”. Este índice de medida foi aqui adotado com vista a aferir as percepções trabalhadores portugueses sobre o poder detido pelo dirigente máximo das organizações em que exercem funções, não só em termos globais, como também em função da idade e antiguidade.

Por um lado, recorreu-se ao índice de medição supracitado com o objetivo de apurar o

valor médio global das percepções obtido no presente estudo face à variável de medida, e ainda com o objetivo de comparar os valores médios globais das percepções, obtidos em cada um dos três estudos supracitados que recorrem ao indicador de medição criado por (Correia, 2012), com base no conceito de distribuição do poder adotado por Sauder e Espeland (2009). Por outro lado, recorreu-se ao índice de medição supracitado, com o objetivo de apurar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas percepções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas (variável de medida dependente) em função das categorias de idade e antiguidade (variáveis de caracterização independentes), que levem à rejeição da hipótese nula do teste de hipóteses, segundo a qual não existem diferenças estatisticamente significativas nas percepções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas em função das categorias de idade e antiguidade, dando-se assim resposta à pergunta de investigação deste estudo. Devido à inexistência de normalidade na distribuição dos níveis médios obtidos nas categorias de idade e antiguidade, não foi aplicado o teste de igualdade das médias para determinar as relações estatísticas presentes nos dados amostrais. Por este motivo, optou-se antes por recorrer ao teste não paramétrico de Kruskal e Wallis (1952). O nível de significância de 0,05 (5,00 %) estabelecido anteriormente foi utilizado como valor de referência para todos os testes aplicados, incluindo o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis (Kruskal & Wallis, 1952). Se, por um lado o nível de significância estabeleci-

do for igual ou inferior aos p-valores, a hipótese nula é aceite (significando que não existem diferenças estatisticamente significativas nas percepções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas em função das categorias de idade e antiguidade); se por outro lado este for superior aos p-valores, a hipótese nula é rejeitada (significando que existem diferenças estatisticamente significativas nas percepções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas em função das categorias de idade e antiguidade).

Resultados e Discussão

Com recurso às três variáveis de caracterização contidas no inquérito aplicado no âmbito deste estudo, foi possível proceder à caracterização dos inquiridos constantes na amostra validada. A Tabela 1 ilustra a caracterização da amostra, tendo sido apurado que 358 correspondiam ao género feminino (42,8 %) e 478 correspondiam ao género masculino (57,2 %); 194 correspondiam a trabalhadores com idade inferior a 25 anos (23,2 %), 243 correspondiam a trabalhadores com idade compreendida entre os 25 e os 40 anos (29,1 %), 179 correspondiam a trabalhadores com idade compreendida entre os 41 e os 50 anos (21,4 %) e 220 correspondiam a trabalhadores com mais de 50 anos de idade (26,3 %); 199 correspondiam a trabalhadores com antiguidade inferior a 2 anos (23,8 %), 229 a trabalhadores com antiguidade de 2 a 8 anos (27,4 %), 209 a trabalhadores com antiguidade de 9 a 20 anos (25,0 %) e 199 a trabalhadores com mais de 20 anos de antiguidade (23,8 %).

Tabela 1. Caracterização da amostra

Variável de caracterização	Categoria	Número de observações	Percentagem do total
Género	Feminino	358	42,8 %
	Masculino	478	57,2 %
Idade	Inferior a 25 anos	194	23,2 %
	25 a 40 anos	243	29,1 %
	41 a 50 anos	179	21,4 %
	Mais de 50 anos	220	26,3 %
Antiguidade	Inferior a 2 anos	199	23,8 %
	De 2 a 8 anos	229	27,4 %
	De 9 a 20 anos	209	25,0 %
	Mais de 20 anos	199	23,8 %

Fonte: Elaboração própria com base em dados da pesquisa

Foi ainda possível, com recurso ao índice de medida das perceções contido no inquérito aplicado no âmbito deste estudo, aferir os valores médios das perceções dos trabalhadores portugueses relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização não só em termos globais, em função das categorias das variáveis de caracterização idade e antiguidade. O Gráfico 1 ilustra os níveis médios obtidos para as perceções dos trabalhadores portugueses sobre o poder detido pelo dirigente máximo das organizações, encontrando-se segmentado por cores:

- Os valores médios das perceções dos trabalhadores portugueses relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo de cada

organização em termos globais encontram-se ilustrados a cor preta (neste estudo apurou-se um total global de 7,11 pontos, apurou-se um total global de 6,70 pontos no estudo de Correia et al. (2013), e apurou-se um total global de 6,72 pontos no estudo de Pinto et al. (2014).

- Os valores médios das perceções dos trabalhadores portugueses relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização, em função da categoria de idade encontram-se a ilustrados a cor branca no Gráfico 1 (neste estudo apurou-se um total global de 7,07 pontos na categoria da idade inferior a 25 anos, um total global de 7,41 pontos na categoria da idade compreendida entre os 25 e os 40 anos, um total global de 6,78 pontos na categoria da idade compreendida entre os 41 e os 50 anos, e 7,08 pontos na categoria com mais de 50 anos de idade).
- Os valores médios das perceções dos trabalhadores portugueses relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização, em função da categoria da antiguidade encontram-se a ilustrados a cor cinzenta no Gráfico 1 (neste estudo apurou-se um total global de 7,19 pontos na categoria da antiguidade inferior a 2 anos, um total global de 7,24 pontos na categoria da antiguidade de 2 a 8 anos, um total global de 7,01 pontos na categoria da antiguidade compreendida entre os 9 e 20 anos, e 6,98 pontos na categoria da antiguidade com mais de 20 anos).

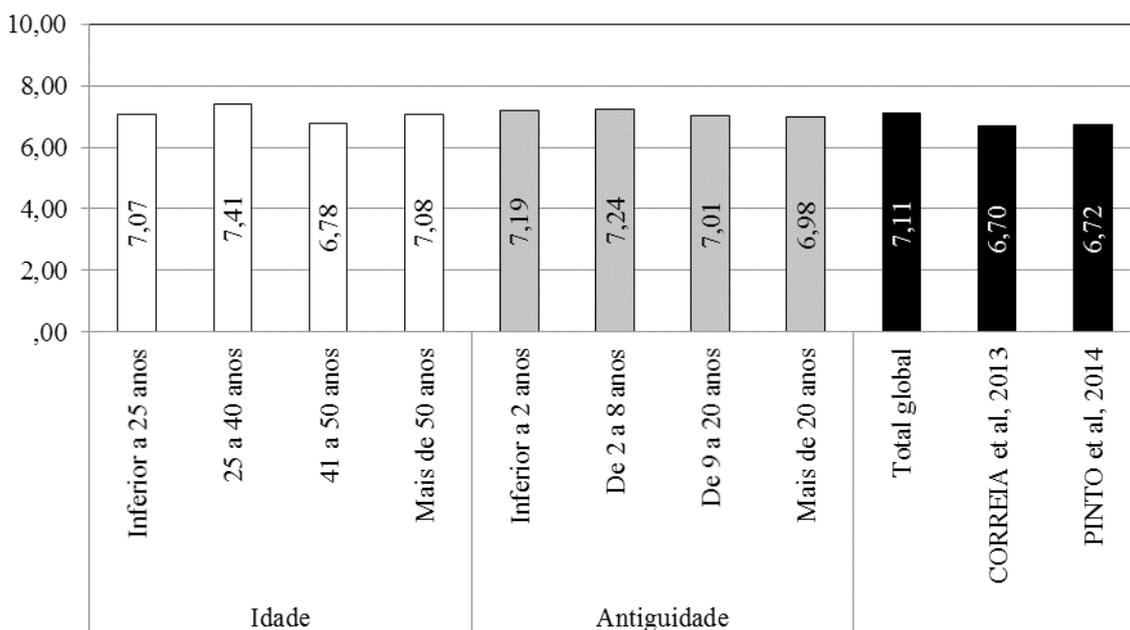


Gráfico 1. Nível médio das percepções dos trabalhadores portugueses sobre o poder detido pelo dirigente máximo das organizações em que exercem funções – Idade, antiguidade e valores globais

Fonte: Elaboração própria com base em dados da pesquisa

No que respeita o valor médio global das percepções dos trabalhadores portugueses obtido para a globalidade das 836 observações válidas (legendado de “Total Global” e ilustrado a cor preta no Gráfico 1), o valor médio apurado neste estudo para variável de medida em causa foi de 7,11 pontos, correspondendo a um nível elevado (entre 5 e 8 pontos). Os valores médios globais das percepções obtidos face à variável de medida em cada um dos três estudos foram também bastante próximos correspondendo a 6,70 pontos no estudo de Correia et al. (2013), 6,72 pontos no estudo de Pinto et al. (2014) e 7,11 pontos no presente estudo. Tendo em conta que as três investigações referidas (a presente e as duas supramencionadas) foram realizadas com recurso à mesma variável de medida, as evidências estatísticas aqui obtidas permitem

concluir que, mesmo alargando a população em estudo ao universo dos trabalhadores portugueses, e mesmo considerando outras variáveis de caracterização independentes como a idade e a antiguidade, os resultados obtidos anteriormente por Correia et al. (2013) e Pinto et al. (2014) podem ser extrapolados e aplicados a um contexto mais vasto.

Já no que respeita os valores médios não globais das percepções dos trabalhadores portugueses, este correspondem pois, aos valores médios obtidos face ao índice de medida (variável dependente) em função das variáveis de caracterização idade e antiguidade (variáveis independentes). O p-valor foi obtido com recurso ao teste não paramétrico de Kruskal e Wallis (1952), após verificada a inexistência de

normalidade na distribuição dos níveis médios obtidos nas categorias de idade e antiguidade (que impossibilita a aplicação do teste de igualdade das médias) e encontra-se ilustrado na Tabela 2. Para a variável de caracterização idade o p-valor obtido correspondeu a 0,050, e para a variável de caracterização antiguidade correspondeu a 0,643. Uma vez que o nível de significância estabelecido anteriormente (0,05) é igual ou inferior aos p-valores, não existem evidências estatísticas que nos levem a rejeitar a hipótese nula do teste, ou seja, aceita-se a hipótese nula, segundo a qual não existem diferenças estatisticamente significativas nas percepções sobre o poder dos dirigentes máximos das organizações portuguesas em função das categorias de idade e antiguidade. Por outras palavras, as percepções sobre o poder são razoavelmente uniformes e os resultados obtidos revelam a existência de evidências estatísticas de existência de homogeneidade da variável dependente (percepção do poder detido pelo dirigente máximo de cada organização), em função das duas variáveis independentes (idade e antiguidade).

Tabela 2. *Percepções do poder detido pelo dirigente máximo de cada organização em função da idade e antiguidade dos trabalhadores portugueses (Teste de Kruskal-Wallis)*

Idade	Valor do Teste Kruskal-Wallis	7,808
	p-valor	0,050
Antiguidade	Valor do Teste Kruskal-Wallis	1,673
	p-valor	0,643

Fonte: Elaboração própria com base em dados da pesquisa

Conclusões e Recomendações

Muito embora pareça haver largo consenso no que respeita a importância do conceito de

poder no estudo dos fenómenos organizacionais, vários autores reconheceram a existência de uma lacuna no que respeita a complementação do corpo teórico do conceito de poder com investigação empírica. O presente estudo de abordagem quantitativa procurou colmatar esta lacuna, recorrendo para este fim a um índice de medida formulado por Correia (2012) com base no conceito de distribuição do poder adotado por Sauder e Espeland (2009) que permite investigar o poder organizacional enquanto fenómeno dinâmico.

O principal contributo desta investigação consistiu na apresentação de evidências estatísticas de que existe homogeneidade ao nível das percepções sobre o poder detido pelo dirigente máximo de cada organização (variável de medida dependente), em função da idade e antiguidade (variáveis de caracterização independentes) dos trabalhadores em Portugal.

Contributo igualmente importante foi a expansão dos resultados sobre o poder organizacional anteriormente obtidos por Correia et al. (2013) e Pinto et al. (2014), alargando a população em estudo à generalidade dos trabalhadores portugueses (não focando exclusivamente o sector da saúde), e aumentando o número de variáveis independentes em estudo (não analisando unicamente a variável de caracterização género). Tendo em conta que as três investigações referidas (a presente e as duas supramencionadas) foram realizadas com recurso à mesma variável de medida, na sua formulação de 2012 (Correia, 2012), as evidên-

cias estatísticas obtidas realçam que, mesmo alargando a população em estudo ao universo dos trabalhadores portugueses, e mesmo considerando outras variáveis de caracterização independentes como a idade e a antiguidade, os resultados obtidos anteriormente podem ser extrapolados e aplicados a um contexto mais vasto.

Note-se ainda que, os valores das perceções médias globais face à variável de medida em cada um dos três estudos foram também bastante próximos tendo-se obtido: 6,70 pontos no estudo de Correia et al. (2013), 6,72 pontos no estudo de Pinto et al. (2014) e 7,11 pontos no presente estudo. Pode por isso concluir-se os valores das perceções médias globais obtidas nos três estudos foram elevadas, oscilando em torno dos 7 pontos em 10 pontos possíveis.

Sugere-se, para estudos futuros a utilização desta mesma metodologia, com recurso ao índice de medida formulado por Correia (2012) com base no conceito de distribuição do poder adotado por Sauder e Espeland (2009), com o intuito de construir um corpo empírico mais robusto. Para este fim, em estudos futuros a investigação das perceções dos trabalhadores portugueses sobre o poder detido pelos dirigentes da organização onde trabalham, deve ser feita em função de outras variáveis de caracterização (a título de exemplo, o nível de escolaridade, a natureza das funções laborais exercidas, o setor de atividade ou a carga horária semanal). Adicionalmente, novos estudos poderão contribuir de forma significativa para

o avolumar de evidências empíricas sobre o poder organizacional se a metodologia sugerida neste texto for aplicada em trabalhos internacionais comparáveis.

Referências bibliográficas

- Correia, P. (2012). *O Impacto do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) na Satisfação dos Colaboradores: O Caso dos Serviços do Ministério da Justiça em Portugal*. (Tese de Doutoramento). Universidade Técnica de Lisboa, Portugal.
- Correia, P., Garcia, B. & Rodrigues, J. (2013). O Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: A Perspetiva da Teoria Institucional nas Diferenças de Perceção em Função do Género dos Enfermeiros. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*, 5(3), 166-172.
- Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.
- Crozier, M. & Thoenig, J. (1976). The Regulation of Complex Organized Systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(4), 547-570.
- Dahl, R. (1957). The Concept of Power. *Behavioral Science*, 2(3), 201-215.
- Dahl, R. (1998). Justifying Democracy. *Society*, 35(2), 386-392.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2014). Power in Management and Organization Science. *Academy of Management Annals*, 8(1), 237-298.

- Galbraith, J. (1983). *Anatomia do Poder*. Lisboa: Difel.
- Gordon, R. (2009). Power and Legitimacy: From Weber to Contemporary Theory. Em S. Clegg & M. Haugaard (Eds.), *The Sage Handbook of Power* (pp. 256-273). Sage Publications.
- Hickson, D., Hinings, C., Lee, C., Schneck, R. & Pennings, J. (1971). A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 216-229.
- Holler, M. (2009). Niccolò Machiavelli on Power. *Rationality, Markets and Morals*, 0, 335-354.
- Kruskal, W. & Wallis, A. (1952). Use of Ranks in One-Criterion Variance Analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47(260), 583-621.
- Merton, R. (1967). *On Theoretical Sociology*. New York: Free Press.
- Mintzberg, H. (1986). *Le Pouvoir dans les Organisations*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- Morgan, G. (1980). Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 605-622.
- Pfeffer, J. (1992). Understanding Power in Organization. *California Management Review*, 34(2), 29-50.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organization: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Pinto, R., Correia, P. & Garcia, B. (2014). Complementos sobre o Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: Percepções em Função do Género à Luz da Teoria Institucional. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*, 6(2), 56-61.
- Sauder, M. & Espeland, W. (2009). The Discipline of Rankings: Tight Coupling and Organizational Change. *American Sociological Review*, 74(2), 63-82.
- Wry, T., Cobb, A. & Aldrich, H. (2013). More than a Metaphor: Assessing the Historical Legacy of Resource Dependence and its Contemporary Promise as a Theory of Environmental Complexity. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 441-488.