

---

# L'estil de lideratge autèntic i el seu efecte en la satisfacció i compromís laboral

---

Màster Universitari en Direcció i Gestió de RH  
Sandra Aliau Pons  
saliau@uoc.edu

---

# Índex

## 1. Introducció

- a. Objectiu i abast

## 2. Marc teòric

- a. Lideratge autèntic
- b. Satisfacció laboral
- c. Compromís organitzacional

## 3. Metodologia

- a. Participants
- b. Instruments
- c. Procediment
- d. Pla d'anàlisi

## 4. Resultats

- a. Característiques de la mostra
- b. Anàlisi de resultats quantitatius
- c. Anàlisi de resultats qualitius

## 5. Discussió i conclusions

- d. Limitacions
- e. Implicacions per a futures línies d'investigació

## 6. Referències bibliogràfiques

## INTRODUCCIÓ

### Objectiu general

Conèixer si l'estil de lideratge autèntic té un efecte positiu en la satisfacció i compromís laboral.

Més específicament,

- Lideratge autèntic = ↑ satisfacció laboral?
- Lideratge autèntic = ↑ compromís laboral?

Literatura científica  
[1,2,3,6]



Lideratge autèntic = ↑ satisfacció laboral



Lideratge autèntic = ↑ compromís laboral

Avaluació realitzada en empreses de més de 250 empleats/des

*S'obtindrà un resultat semblant en una empresa de menys de 50 treballadors/es, en una investigació mixta-descriptiva, d'origen quantitatiu-qualitatiu?*

**És la mida empresarial un factor rellevant en la investigació? → Anem a descobrir-ho!**



## MARC TEÒRIC



### Lideratge autèntic

[1,2,6,9]

- Identitat personal clara → **Consciència d'un mateix**
- Líder = Un més entre els treballadors/es → **Processament equilibrat**
- Predomina la confiança i la transparència → **Transparència relacional**
- Autenticitat = Estar al costat de les pròpies paraules i fets → **Moral interna**

### Satisfacció laboral

[2,3,7]

- Percepció envers el grau en el qual un lloc de treball permet el **compliment de valors laborals** importants per a la persona treballadora.
- Condiciona al grau la forma en la qual aquests **valors** són **congruents amb les necessitats de l'empleat**.

### Compromís organitzacional

[1,2,3,8]

- **Estat afectiu i motivacional**, desenvolupat pel treballador/a en l'entorn laboral.
- Afavoreix la **retenció de talent** en l'empresa.
- Formes que assoleix: afectiu, normatiu i de continuïtat

## METODOLOGIA

### Mostra d'estudi

- 25 treballadors/es → (40% homes + 60% dones)
- Empresa, de les Terres de l'Ebre, dedicada a l'assessorament i consultoria empresarial
- Mitjana d'edat = 39 anys

### Metodologia d'investigació mixta

Dades de naturalesa  
qualitativa i quantitativa

Conjugar els resultats d'aquestes tècniques  
mitjançant **procediments d'anàlisi integrada**

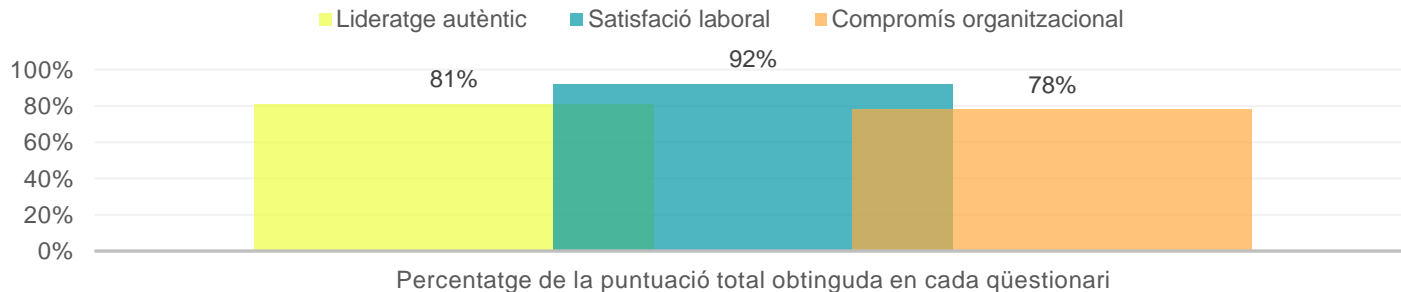
### Instruments

- Qüestionari de Lideratge Autèntic (ALQ) de Moriano, J. A., Molero, F., i Lévy-Mangin, J. P (2011) [4,5]
- Qüestionari de Satisfacció Laboral S20/23 de Melià i Peiró (1989) [3,7]
- Escala de Compromís Organitzacional d'Allen i Meyer (1997) [6,8]
- Entrevista d'avaluació

# RESULTATS



## Resultats quantitativs



## Resultats qualitativs

- Gerent → ✓ Estil de lideratge autèntic → ✓ Satisfacció laboral
  - Mostra d'estudi = Treballadors/es → ✓ Compromís organitzacional
  - Lideratge autèntic → ✓ Influeix en la satisfacció i compromís laboral
- ⚠️ No és un factor laboral exclusiu; també depèn d'altres **valors personals**

## DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS

Emprar un estil de lideratge autèntic en una empresa, de mida petita, influeix en el nivell de satisfacció i compromís laboral dels seus treballadors/es?



Sí, però no depèn exclusivament de l'estil de lideratge emprat

### Limitacions



- Característiques de la mostra
- Anàlisi metodològic de l'estudi



- Reduïda
- Poca variabilitat

### Futures línies d'investigació



- Replicar l'estudi cobrint les presents limitacions
- Analitzar les variables des d'un punt de vista estadístic

*Primer intent d'avaluar en quin grau afecta emprar un estil de lideratge autèntic en la satisfacció i compromís laboral de treballadors que formen part d'empreses petites, formades com a màxim per 25 treballadors; i que ha començat a mostrar eficàcia en una empresa de les Terres de l'Ebre.*

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- [1] Ayça, B. (2019). The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprises. *Procedia Computer Science*, 158, 790–801. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.116>
- [2] Iqbal, Z. A., Ali, M., Zafar, R., Hassan, Q., i Rukh, L. (2020). Authentic Leadership Effects on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediating Role of Leader Member Exchange. *International Journal of Information, Business and Management*, 12(4), 185–199
- [3] Weiss, M., Razinskas, S., Backmann, J., i Hoegl, M. (2018). Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *Leadership Quarterly*, 29(2), 309–321. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.007>
- [4] Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., i Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- [5] Moriano, J. A., Molero, F., i Lévy-Mangin, J. P. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario en España (Authentic leadership. Concept and validation of the ALQ in Spain). *Psicothema*, 23, 336-341.
- [6] Darvish, H., Rezaei, F., i Marketing, M. (2011). The impact of authentic leadership on job satisfaction and team commitment. In *Challenges for the Knowledge Society* (Vol. 6, Issue 3).
- [7] Akdol, B., i Arikboga, F. S. (2015). The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 278–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.159>
- [8] Adil, A., i Kamal, A. (2016). Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 01–21.
- [9] Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., i Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2005.03.003>



**Moltes gràcies per la vostra  
atenció!**