

A HUMILDADE DOS LÍDERES E O CAPITAL PSICOLÓGICO DOS LIDERADOS

Ana Ventura, Universidade de Aveiro

Arménio Rego, Católica Porto Business School

Andreia Vitória, Universidade de Aveiro

Resumo

A humildade na liderança tende a ser percebida, erradamente, como um sinal de fraqueza (Exline & Geyer, 2004). Todavia, enquanto conjunto de forças (capacidade de compreensão das forças e das fraquezas próprias; reconhecimento e respeito pelas capacidades dos outros; disponibilidade para aprender), a humildade tem sido entendida como crucial para a eficácia dos líderes (e.g., Ou et al., in press; Owens & Hekman, 2016; Owens et al., 2015; Vera & Rodriguez-Lopez, 2004). Uma possível razão explicativa para esse efeito benéfico é a capacidade dos líderes humildes de promoverem o capital psicológico (PsyCap, de *Psychological Capital*) dos liderados. O PsyCap, como constructo que envolve quatro dimensões (autoeficácia; esperança; resiliência; otimismo), prediz atitudes e comportamentos relevantes tanto ao nível individual como de equipa (Dawkins et al., 2015; Luthans et al., 2015). A evidência empírica acerca dos antecedentes do PsyCap, é contudo, escassa. Também é escassa a evidência empírica sobre as consequências da humildade dos líderes. Esta investigação testa como a liderança humilde contribui para o desenvolvimento do PsyCap dos indivíduos e das equipas. Foram realizados dois estudos experimentais (método dos cenários) o primeiro adotando o nível de análise individual (n=148 indivíduos), e o segundo o de equipa (n=74 equipas). Os resultados sugerem que os indivíduos e as equipas sujeitos à condição experimental (líder humilde) apresentam níveis mais elevados de PsyCap do que os submetidos à condição de controlo (líder transacional). Esta investigação corrobora evidência anterior e contribui para o enriquecimento da literatura sobre liderança humilde e sobre PsyCap.

Palavras-chave: liderança, humildade, capital psicológico individual, capital psicológico de equipa

Referências bibliográficas:

- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing the conceptualization and measurement of Psychological Capital as a collective construct. *Human Relations*, 68(6), 925–949.
- Exline, J. & Geyer, A. (2004). Perceptions of humility: A preliminary study. *Self & Identity*, 3(2), 95–115.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
- Ou, A. Y., Waldman, D. A., & Peterson, S. J. (in press). Do humble CEOs matter? An examination of CEO humility and firm outcomes. *Journal of Management*.

- Owens, B. P. & Hekman, D. R. (2016). How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. *Academy of Management Journal*, *58*(3), 1088-1111.
- Owens, B. P., Walker, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology*, *100*(4), 1203-1213.
- Vera, D. & Rodriguez-Lopez, A. (2004). Strategic virtues: Humility as a source of competitive advantage. *Organizational Dynamics*, *33*(4), 393-408.