

Impacto da Perceção da Liderança Autêntica no Desempenho Individual

Bruno Miguel Moreira Néné, ESCE - IPS

A conjuntura económica e social atual, promove uma lógica de mercado concorrencial, na qual a liderança assume um papel fundamental, sendo considerada um fator que pode determinar a competitividade organizacional à escala da economia global (Ismael, Mohamed, Sulaiman, Mohamed, & Yusuf, 2011). A literatura mais recente tem elevado a importância da Liderança Autêntica (LA) no contexto organizacional, porque esta envolve quatro dimensões: autenticidade, transparência, ética/moral e o processamento equilibrado da informação.

O estudo tem como objetivo geral investigar o impacto da percepção da LA no desempenho individual, através da realização de um estudo empírico.

Pretende-se verificar se as percepções de LA explicam a felicidade no trabalho (FE); o compromisso afetivo com a organização (CAO); a relação entre líderes e seus seguidores (LMX), a produtividade individual (PR) e desempenho individual dos colaboradores (DI).

O modelo de investigação proposto visou testar uma extensão de vários modelos conceptuais de LA (Avolio B. J., Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004; Avolio & Gardner, 2005; Ilies, Morgeson, & Nahrgang, 2005; George, A., & Craig, 2009; Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck, & Avolio, 2010; Rego, Sousa, Marques, & Pina e Cunha, 2012; Wang, Sui, Luthans, Wang, & Wu, 2014); Compreensão do indivíduo como líder, focando no processo de autoconsciência, transparência, ética e moral e os resultados do comportamento dos líderes autênticos.

Foi aplicado um questionário como instrumento de recolha de dados, a amostra de 98 colaboradores, constituída por conveniência, no contexto de uma empresa PME a atuar no setor industrial. O estudo tem uma natureza quantitativa e os resultados obtidos indicam uma tendência da existência de uma relação positiva entre a LA com o LMX e com o CAO. Foi igualmente corroborada a existência de relação positiva entre a FE e o CAO e com o DI, bem como entre o CAO e PR e entre o LMX e a FE. No entanto, os resultados obtidos não permitiram corroborar que a LA tem impacto no desempenho individual dos colaboradores.

Palavras-chaves: Liderança Autêntica, Felicidade, Compromisso Afetivo, LMX e Desempenho Individual.

Referências Bibliográficas:

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, (3), 315 – 338. (Elsevier, Ed.)
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 801-823.
- George, B., A., M., & Craig, N. (2009). O Líder Autêntico – Um programa para o desenvolvimento de uma carreira plena. Rio de Janeiro: Elsevier.

- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, (3), 373–394.
- Ismael, A., Mohamed, H. A., Sulaiman, A. Z., Mohamed, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An empirical study of the relationship between Transformational Leadership Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2, (1), 89-107. Obtido em Agosto de 2015, de [http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%202\(1\)11%20article5%20pp.89-107.pdf](http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%202(1)11%20article5%20pp.89-107.pdf)
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (March de 2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65, (3), 429–437.
- Vymetal, J. (2001). Authenticity in psychology and psychotherapy. *Sbornik lekarsky*, 103, (3), 313-321. Obtido em Agosto de 2015, de <http://www.medvik.cz/link/bmc03008442>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34, (1), 89-126.
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21, 901–914.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35, (1), 5-21.