

O PAPEL DAS TEORIAS IMPLÍCITAS DE LIDERANÇA E DE *FOLLOWERSHIP* NAS PERCEÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DA SUPERVISÃO ABUSIVA

Maria João Velez

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;
mvelez@iscsp.ulisboa.pt

Palavras-chave: Supervisão Abusiva; Teorias Implícitas de Liderança; Teorias Implícitas de *Followership*; Intenções de Turnover; Comportamentos Desviantes

Resumo

Vários investigadores na área do comportamento organizacional (por exemplo, Foti & Lord, 1987; Lord, 1985; Lord, Foti, & De Vader, 1984; Lord & Maher, 1993) reconhecem que os esquemas individuais de liderança moldam as perceções dos colaboradores relativamente aos comportamentos que são exibidos pelos seus supervisores. No entanto, os estudos anteriores têm concedido pouca atenção às teorias implícitas de liderança dos colaboradores como um antecedente das perceções de supervisão abusiva. Especificamente, sugerimos que as dimensões prototípicas (sensibilidade, inteligência, motivação e dinamismo) estão positivamente relacionadas com perceções de supervisão abusiva, ao contrário das dimensões antiprototípicas (tirania e masculinidade), que não estariam significativamente relacionadas com perceções de supervisão abusiva, visto, para estes colaboradores, comportamentos abusivos por parte dos supervisores serem considerados normais e até desejáveis. Adicionalmente, também sugerimos que as teorias implícitas de *followership* tenham um papel moderador na relação entre supervisão abusiva, comportamentos desviantes e intenções de turnover, uma vez que as crenças sobre os atributos e características que os colaboradores devem apresentar quando desempenham o seu papel, afetam a forma como estes se comportam (Sy, 2010), mesmo quando são vítimas de comportamentos abusivos por parte dos supervisores. Assim, propomos que os seguidores prototípicos são menos propensos a retaliar diretamente contra supervisores abusivos ou contra a organização (através da exibição de comportamentos desviantes), no entanto, retaliam indiretamente por meio de intenções de turnover. Contrariamente, propomos que os seguidores antiprototípicos têm uma maior predisposição para manifestar comportamentos desviantes, revelando uma menor intenção de turnover.

Os participantes foram 367 díades supervisor-subordinado de diferentes organizações. Os resultados de *bootstrapping* indicam que as dimensões prototípicas de liderança estão significativamente relacionadas com perceções de supervisão abusiva. Por sua vez, a supervisão abusiva está significativamente relacionada com comportamentos desviantes quando perante seguidores antiprototípicos ($t = 3,15$; $p < 0,05$), mas não perante seguidores prototípicos ($t = -.52$; $p > .05$). Encontrámos um padrão inverso quando analisámos a relação entre supervisão abusiva e intenções de turnover, sendo esta relação significativa apenas quando se trata de seguidores antiprototípicos ($t = 4,22$; $p < 0,05$), mas não quando se trata de seguidores prototípicos ($t = -.34$; $p > 0,05$).

Os resultados do presente estudo sugerem que os protótipos de liderança e *followership* influenciam não apenas as perceções de supervisão abusiva, mas também as consequências destes comportamentos. Especificamente, o presente estudo fornece suporte para as

sugestões de Lord e Maher (1993) de que os colaboradores usam as teorias de liderança implícitas como um mecanismo de redução de incerteza e comparam seu supervisor real com seu perfil implícito, a fim de avaliar seu comportamento (Epitropaki & Martin, 2005) . Uma limitação está relacionada com o enviesamento do método comum, uma vez que os dados relativos às teorias implícitas de liderança, percepções de supervisão abusiva, teorias implícitas de *followership* e intenções de turnover provieram de uma única fonte, ou seja, os colaboradores. Para além disso, como o desenho da nossa investigação é transversal, não podemos inferir causalidade.

Esta pesquisa traz várias contribuições para a teoria e a prática. Em primeiro lugar, expande o domínio de pesquisa de supervisão abusiva e destaca a importância dos esquemas cognitivos e crenças dos colaboradores para as percepções e consequências da supervisão abusiva. Em segundo lugar, é útil para que as organizações compreendam que a supervisão abusiva pode afetar os colaboradores de forma diferenciada, dependendo das suas expectativas e dos esquemas cognitivos dos colaboradores em relação aos comportamentos que um supervisor deve apresentar.

Esta investigação contribui para uma melhor compreensão do fenómeno de supervisão abusiva, principalmente ao propor antecedentes da supervisão abusiva e fatores individuais que podem minimizar ou exacerbar os efeitos negativos da supervisão abusiva sobre o funcionamento organizacional.