

A Cultura de Liderança do Narcisismo nas Organizações Contemporâneas: Uma Análise Crítica das Relações de Poder e Relações de Afeto ¹

Isadora Pricila Jácome Ramalho ²
Caroline Delavati Colpo ³

Resumo

A liderança narcisista tem sido aparente nas organizações contemporâneas, diversos estudos se dedicam à compreensão das manifestações de relações de afeto e de poder nas organizações, bem como aos possíveis riscos de uma gestão narcisista para a saúde dos trabalhadores e para o clima organizacional. O objetivo deste estudo é investigar o narcisismo na liderança, analisando relações de poder e afeto nas organizações contemporâneas. Foi realizada uma pesquisa de estudos existentes sobre o tema por meio de pesquisas nas bases Scopus e Web of Science. Os resultados destacam a necessidade de gestão transparente e comunicativa para promover ambientes organizacionais saudáveis e eficientes. O estudo ressalta a importância de entender e lidar com a liderança do narcisismo nas organizações contemporâneas.

Palavras-chave

Narcisismo; liderança; relações de trabalho; relações de poder; relações de afeto

Introdução

A figura de poder é central no contexto organizacional, pois segundo Carvalho e Vieira (2007), nas organizações burocráticas o poder pressupõe controle e é exercido por intermédio de regulamentos, normas e comunicação de caráter formal. Nas organizações, o poder pode estar relacionado com como a organização é estruturada.

De acordo com Carvalho e Vieira (2007), o poder é conceituado como um fenômeno social intrinsecamente ligado às relações entre indivíduos e grupos. Nesse contexto, o exercício do poder se manifesta como a dinâmica que emerge das interações entre as pessoas. No âmbito das organizações, a análise do poder é permeada pela perspectiva da aquiescência

¹ Trabalho apresentado Comunicações Livres atividade integrante do XVIII Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Graduada em Relações Públicas pela UFPB, e Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Culturas Midiáticas pela UFPB, email: isadorapricilaj@gmail.com

³ Professora do curso de graduação em Relações Públicas da UFPB, e Professora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Culturas Midiáticas pela UFPB, email: carolinecolpo@gmail.com

ou controle, evidenciando a predominância da vontade de alguns sobre outros. Essa manifestação de poder nas organizações contemporâneas é profundamente influenciada pela estrutura hierárquica do trabalho, delineada pelos diferentes níveis de autoridade e controle. A compreensão do poder nas organizações contemporâneas, conforme descrito por Carvalho e Vieira (2007), revela-se vital ao explorar fenômenos como o expressivo índice de líderes narcisistas.

Nas organizações contemporâneas o número de líderes narcisista é expressivo. De acordo com American Psychiatric Association (APA) (2022), o transtorno de personalidade narcisista manifesta-se através de um padrão de auto-referência grandioso, uma constante necessidade de admiração e uma notória falta de empatia. Os indivíduos com transtorno de personalidade narcisista, buscam por poder e tem uma percepção irreal de superioridade, valor ou capacidade.

Frente a essa realidade, as organizações, frequentemente quando permeadas por líderes narcisistas podem adquirir uma atmosfera caracterizada não apenas pelo desconforto, mas também pelo autoritarismo. A presença de traços narcisistas torna-se mais evidente em contextos que valorizam a autonomia pessoal ou que são permeados por uma abordagem individualista. Para Carvalho e Vieira (2007), os líderes das organizações contemporâneas podem encorajar os participantes a se dedicarem integralmente ao seu trabalho, uma dinâmica crucial para o exercício do poder e, simultaneamente, um fator contribuinte para a alienação dos trabalhadores. Sendo assim, predomina a vontade do detentor de poder.

Dessa maneira podem surgir relações conturbadas entre líderes e liderados dentro do ambiente organizacional. Essas relações podem estar associadas a sentimentos de frustração, raiva e tristeza. Esses sentimentos estão atrelados às relações de afeto que segundo Spinoza (2009), fazem parte da experiência humana, pois à medida que há interação humana os indivíduos são afetados de maneira positiva ou negativa. O autor teoriza em seus escritos que a experiência afetiva não se limita aos afetos positivos, como frequentemente são associados. Os afetos tristes desempenham um papel na diminuição da potência do indivíduo, especialmente quando motivados por desejos egoístas ou prejudiciais. Nesse sentido, os afetos tristes são considerados negativos e resultam dos diversos encontros que ocorrem na vida. Por outro lado, os afetos positivos estão vinculados a experiências positivas. Eles possibilitam o aumento da potência do indivíduo e ativam sentimentos ligados ao amor, à alegria e à satisfação. Conforme apontado por Spinoza (2009), às relações afetivas são, em certo sentido, contagiosas, pois interagem com outros corpos humanos, intensificando ou diminuindo a potência destes.

Considerando essas primeiras reflexões, a proposta de investigar e compreender as expressões do narcisismo na liderança, analisando tanto as relações de poder quanto às relações afetivas nas organizações contemporâneas e seu impacto nas dinâmicas organizacionais, conduziu à realização de uma revisão de pesquisas empíricas recentes, catalogadas em bases de dados internacionais. Por meio dessa análise, que investiga a interconexão entre líderes narcisistas, as relações de poder e as relações de afeto nas organizações contemporâneas, emerge a oportunidade de construir um referencial analítico que pavimenta o caminho para investigações futuras.

O método adotado para este estudo fundamentou-se no modelo PRISMA (Moher et al, 2009). As bases de dados científicas SCOPUS, e WEB OF SCIENCE foram selecionadas como fontes de pesquisa. As bases são referências em armazenamento de pesquisas científicas reconhecidas internacionalmente. O recorte temporal abrangeu os registros publicados entre 2018 e 2023, ou seja, ao longo de um período de 5 anos. A pesquisa envolveu os seguintes termos: narcissism AND leaders AND organizations.

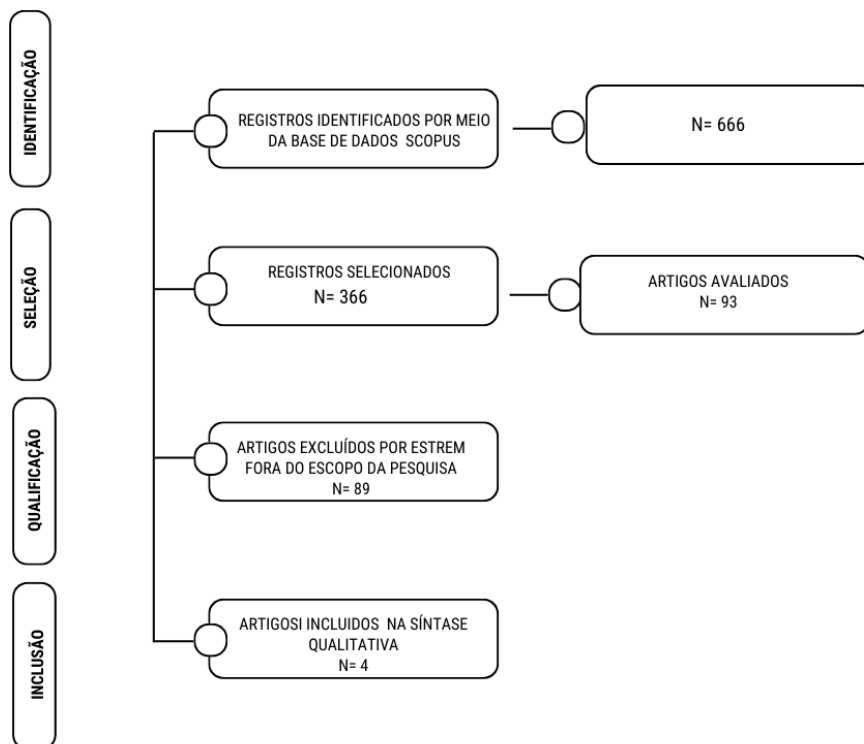
A fase de identificação dos registros da pesquisa considerou os seguintes critérios, disponíveis no sistema SCOPUS e WEB OF SCIENCE: (a) artigos científicos revisados, publicados nos últimos cinco anos; (b) textos publicados em inglês ou português. A etapa de triagem e seleção ocorreu por meio da leitura dos títulos e resumos, seguindo os critérios de inclusão a seguir: (a) estudos acerca do narcisismo nas organizações; (b) os impactos e consequências do narcisismo na liderança; (c) a natureza e compreensão do narcisismo nas organizações; (d) relações de trabalho; (e) relações de poder nas organizações e (f) relações de afeto.

Dessa forma, foram considerados os seguintes critérios de exclusão: (a) os estudos que não discorra sobre o narcisismo nas organizações; (b) estudos que não explorem os impactos e consequências do narcisismo na liderança; (c) aqueles que não discorrem sobre a natureza e compreensão do narcisismo nas organizações; d) pesquisas envolvendo opiniões de especialistas ou entrevistas não conduzidas por métodos; f) trabalhos que não se concentram em pesquisas empíricas e originais, como revisões de literatura.

A avaliação dos artigos coletados foi submetida a uma análise minuciosa dos trabalhos completos, atentando para os seguintes elementos na extração de dados: (a) estudos acerca do narcisismo nas organizações; (b) os impactos e consequências do narcisismo na liderança; (c) a natureza e compreensão do narcisismo nas organizações; (d) relações de trabalho e relações de poder nas organizações.

Inicialmente, foram encontrados 1.125 artigos nas bases Scopus e Web of Science, abrangendo uma ampla gama de estudos. Essa análise preliminar fornece um panorama do estado atual da arte e pode orientar novos estudos. Na base de dados SCOPUS, foram identificados 666 estudos, dos quais 666 foram excluídos após a aplicação criteriosa dos critérios de seleção, resultando em 366 artigos. Após uma análise detalhada dos títulos e resumos dos estudos remanescentes, 93 artigos foram revisados, dos quais 89 foram excluídos por não atenderem aos critérios estabelecidos. Isso resultou na inclusão de 4 artigos para uma revisão mais aprofundada.

Figura 1- Fluxo de pesquisa na base SCOPUS.

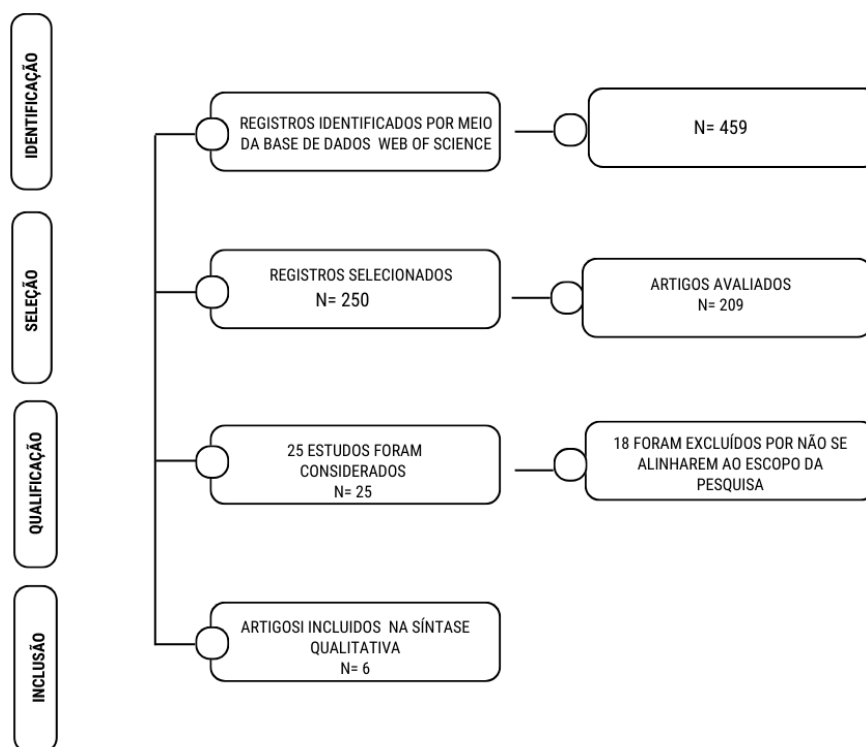


Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Na plataforma Web of Science, foram inicialmente encontrados 459 estudos. Após aplicar critérios de seleção, incluindo restrições temporais, idioma e tipo de pesquisa, 250 artigos foram excluídos. Isso resultou em 209 artigos considerados para análise. Uma análise detalhada dos títulos e resumos levou à identificação e remoção de 2 artigos duplicados. Dos restantes, 25 estudos foram considerados elegíveis para leitura completa, dos quais 18 foram excluídos. Isso resultou na inclusão de 6 estudos completos para revisão qualitativa. A

pesquisa nas bases SCOPUS e WEB OF SCIENCE revelou resultados semelhantes, totalizando 10 artigos combinando ambas as bases. A discrepância observada decorre de 4 artigos exclusivos na base Scopus e 6 na Web of Science.

Figura 2- Fluxo de pesquisa na base WEB OF SCIENCE.



Fonte: elaborado pelo autor (2024)

O Quadro 1 resume as características dos 10 estudos incluídos na pesquisa. Os resultados mostram uma distribuição variada ao longo dos anos de publicação: 2 estudos em 2023, 4 em 2022, 1 em 2021, 2 em 2020, 2 em 2019 e nenhum em 2018. Houve um aumento notável em 2022. A pesquisa investigou a presença de estudos sobre liderança narcisista em organizações contemporâneas, analisando as relações de poder e afeto presentes nelas.

Quadro- 1 Síntese das características dos artigos incluídos no estudo

ITEM	OCORRÊNCIA
Ano de publicação	2023 (2/11); 2022 (4/11); 2021 (1/11); 2020 (2/11); 2019 (1/10); e 2018 (0/10).

País do primeiro autor	China (3/10); EUA (2/10); Alemanha (1/10); Espanha (1/10); Austrália (1/10); Dinamarca (1/10) e Irã (1/10).
Área do conhecimento	Psicológica (5/10); Negócios e gestão e contabilidade (5/10);
Tipos de estudos	Artigos de revistas (10/10)
Abordagem metodológica	Qualitativa (3/10); quantitativa (6/10); e quali-quantitativa (1/10).
Tema do objetivo do estudo	como os líderes arrogantes e narcisistas diferem na forma como se relacionam e exercem o poder (1/10); impacto e consequências do narcisismo no desempenho (4/10); natureza e compreensão do narcisismo nas organizações (5/10).

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

A pesquisa abrange estudos em língua inglesa, predominantemente na forma de artigos, representando uma amplitude completa (10/10). Os estudos foram liderados por pesquisadores da China (3), EUA (2), Alemanha (1), Espanha (1), Austrália (1), Dinamarca (1) e Irã (1). Quanto à produção científica brasileira, há uma lacuna na liderança do narcisismo nas organizações contemporâneas, apesar do Brasil ser o quinto país com maior produção acadêmica sobre narcisismo. A pesquisa incluiu estudos psicológicos (5) e de negócios, gestão e contabilidade (5), todos classificados como artigos. Os países que mais estudam o narcisismo do líder são China, EUA e Alemanha. Os objetivos dos estudos visam investigar distinções entre líderes arrogantes e narcisistas, explorar o impacto do narcisismo no desempenho organizacional e compreender sua natureza dentro das estruturas organizacionais. Os artigos enfatizam a liderança narcisista em contextos organizacionais contemporâneos, com investigação substancial sobre dinâmicas de poder e afetivas. A pesquisa dividiu os estudos em três sub tópicos principais: Narcisismo do Líder nas Organizações, Impacto e Consequências do Narcisismo no Desempenho, e Natureza e Compreensão do Narcisismo nas Organizações. A categorização na Tabela 2 organiza os artigos selecionados, facilitando a compreensão das diferentes abordagens dentro do tema de pesquisa.

Quadro 2- artigos divididos em subtópicos

Narcisismo do líder nas organizações	Impacto e consequências do narcisismo no desempenho dos	Natureza e compreensão do narcisismo nas organizações
---	--	--

	trabalhadores	
Asad e Sadler-Smith (2020)	Bernerth, Carter e Cole (2022)	Elbers et a (2019)
Chen et al. (2023)	Liu et al. (2022)	
Fatfouta (2019)	Zhou, Yin e Sun (2021)	
O'Reilly e Chatman (2020)		
Steffens e Haslam (2022)		
Norouzinik et al. (2022)		

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Narcisismo do Líder e suas Implicações nas Organizações

Segundo a ⁴American Psychiatric Association (APA) (2022), o narcisismo se caracteriza pela manifestação de arrogância e pela relutância em reconhecer ou mesmo identificar-se com os sentimentos e necessidades alheias. O indivíduo narcisista nutre uma concepção grandiosa de si mesmo, o que frequentemente desemboca em atitudes de arrogância. Nesse sentido, diversos estudos se debruçam no estudo do narcisismo do líder nas organizações.

Para Asad e Sadler-Smith (2020), torna-se crucial distinguir entre a arrogância inerente ao líder e o narcisismo enquanto fundamento de poder. A arrogância é entendida como uma disposição de superioridade que tende a se intensificar com a ascensão na liderança organizacional. Embora o narcisismo seja reconhecido como um elemento que pode influenciar o surgimento da arrogância, é importante destacar que nem todos os líderes

⁴ A American Psychiatric Association (2023), é uma organização profissional e científica nos Estados Unidos, composta por psiquiatras e profissionais de saúde mental. A APA desempenha um papel importante na elaboração de diretrizes e padrões para o diagnóstico e tratamento de transtornos mentais. Ela publica o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), uma ferramenta de referência amplamente utilizada por profissionais de saúde mental para diagnosticar e classificar transtornos psiquiátricos.

arrogantes apresentam necessariamente traços narcisistas. Neste contexto, líderes narcisistas podem instrumentalizar seu poder, influência e autoridade para fortalecer uma percepção inflada de sua própria importância, cultivando assim um sentimento de superioridade. O narcisismo é reconhecido como um fator de significância que pode contribuir para o desenvolvimento da arrogância.

De acordo com a conceituação apresentada por Bobbio, Matteucci e Pasquino (1986), o poder é compreendido como a capacidade de ação individual e, simultaneamente, como a habilidade de influenciar o comportamento de outros indivíduos e grupos. Essa dinâmica reflete o exercício da autoridade humana sobre seus pares, delineando as relações de poder na sociedade. Asad e Sadler-Smith (2020), descrevem que o poder pressupõe liderança, e para os indivíduos narcisistas o poder facilita a auto intoxicação. Para Carvalho e Vieira (2007), No âmbito organizacional, a presença de poder nem sempre implica liderança. Certas figuras de autoridade emergem de forma natural, e os membros reconhecem-nas como líderes. Essa autoridade pode derivar da experiência, proficiência nas responsabilidades atribuídas ou até mesmo da habilidade de estabelecer relações interpessoais positivas com outros indivíduos. Auto intoxicação, conforme delineado por Asad e Sadler-Smith (2020), é um processo no qual os detentores de posições de autoridade revalidam e reiteram sua supremacia sobre os subordinados, podendo desencadear manifestações mais hostis por parte dos superiores.

Segundo Steffens e Haslam (2022), a relação entre narcisismo e liderança é complexa e frequentemente interligada. Os narcisistas são frequentemente atraídos pela perspectiva de ocupar cargos de liderança e exercer influência dentro das estruturas organizacionais. Dessa forma, o narcisismo do indivíduo poderia ser potencializado, consideravelmente, pela experiência de ocupar uma posição de liderança.

Na pesquisa de Steffens e Haslam (2022), destaca-se que os resultados corroboram sugestões anteriores de que os narcisistas têm uma inclinação para buscar estar no centro das atenções. Eles observaram que os narcisistas podem satisfazer essa ambição procurando e, eventualmente, assumindo posições de responsabilidade e autoridade sobre os outros, o que inclui as relações de trabalho nos contextos organizacionais. Essa dinâmica pode, por vezes, ter impactos negativos na vida dos trabalhadores.

De acordo com Norouzinik et al. (2022), o narcisismo exibido pelos líderes nas organizações tem um impacto adverso no engajamento dos trabalhadores. O comportamento narcisista dos líderes diminui a coesão no ambiente de trabalho, uma vez que a confiança dos funcionários no gestor é comprometida e o nível de estresse psicológico nas organizações aumenta. A supervisão exercida por um líder narcisista pode resultar em uma diminuição do

acesso dos trabalhadores a recursos psicológicos, como a confiança pessoal. O narcisismo do líder impacta, também, o comportamento inovador dos trabalhadores, pois os funcionários perdem a motivação quando os seus líderes narcisistas passam a ignorar as suas contribuições e não partilham suas ideias.

Segundo Elbers et al. (2023), no contexto organizacional, os líderes narcisistas têm uma tendência a concentrar-se em suas próprias tarefas e contribuições, muitas vezes ignorando as contribuições de outras pessoas. Mesmo diante de evidências que apontam sua ineficácia, seu sentimento de superioridade persiste. Estão convencidos de que podem operar tudo por conta própria e são dignos de todo crédito.

Segundo Elbers et al. (2023), líderes com características narcisistas podem ser hostis com seus liderados e têm maior chance de exercer uma liderança destrutiva. Os líderes com alto nível de narcisismo tendem a ignorar a necessidade dos outros ao estabelecer metas. Os resultados deste estudo demonstram que os efeitos nocivos de líderes com alto grau de narcisismo impactam diretamente no clima organizacional. Menezes e Gomes (2010), definem clima organizacional como o conjunto de percepções dos trabalhadores em relação a uma organização específica. Essas percepções englobam aspectos que regulam e orientam as interações humanas dentro das organizações. Os resultados indicam uma associação negativa entre a personalidade dos líderes narcisistas e a satisfação das necessidades fundamentais de seus colaboradores, bem como uma relação diversa com seu capital psicológico. Dessa forma, o estudo centrou-se no entendimento da natureza e compreensão de como o narcisismo do líder se manifesta no âmbito organizacional.

Ainda de acordo Norouzinik et al. (2022), os líderes narcisistas, por meio de suas práticas de gestão muitas vezes deficientes, caracterizadas por reações hostis tanto verbais quanto não-verbais, minam a moral dos funcionários e provocam estresse interpessoal, ao mesmo tempo em que instigam um ambiente de ameaça.⁵ Por outro lado, o estudo apresenta que líderes narcisistas com alto índice de humildade terão trabalhadores mais engajados e motivados nas organizações. Nesse contexto, Norouzinik et al. (2022), sugerem em suas pesquisas que tanto o narcisismo quanto um alto grau de humildade podem coexistir dentro de um mesmo indivíduo. A presença do traço de humildade em um indivíduo narcisista pode atenuar os efeitos negativos associados ao narcisismo. Gestores narcisistas que também

⁵ Para Norouzinik et al. (2022), o propósito deste estudo é analisar o impacto do narcisismo dos líderes sobre o engajamento no trabalho, a adaptação ao ambiente laboral e os comportamentos inovadores dos funcionários. A pesquisa explora duas perspectivas distintas: líderes narcisistas com elevados níveis de humildade e aqueles desprovidos desse traço. Apesar de aparentemente contraditória, a associação entre narcisismo e humildade é examinada com base na definição fornecida pela American Psychiatric Association, com foco nas tendências e comportamentos narcisistas.

exibem um elevado grau de humildade podem ser capazes de conquistar seguidores mais engajados em comparação com líderes narcisistas que demonstram um baixo grau de humildade.

Segundo ⁶Bernerth, Carter e Cole (2022), os líderes narcisistas que subestimam o seu nível de narcisismo em comparação com a avaliação de seus liderados. Nesse sentido, aparentemente carecem de autoconsciência das suas próprias ações para com os seus funcionários e provavelmente enxergam o seu comportamento como apropriado e eficaz.

Para Bernerth, Carter e Cole (2022), a compreensão do narcisismo do líder se dá a partir da percepção do próprio líder pelo narcisismo e a partir da avaliação dos trabalhadores. Nesse sentido, o narcisismo também tem sido conceituado a bastante tempo como uma construção que se baseia nas interações sociais. De acordo com Ferreira Gonçalves, Alves e Campos (2021), As interações interpessoais referem-se aos vínculos que os indivíduos estabelecem entre si em um contexto compartilhado, como o ambiente organizacional. O relacionamento interpessoal nesse ambiente pode ser considerado complexo, pois abrange elementos como empatia, cordialidade, ética e, sobretudo, comunicação. De acordo com Spinoza (2009), os seres humanos são inerentemente sociais, impulsionados pelo desejo de se relacionar com outros indivíduos.

⁷Liu et al. (2022), em sua pesquisa, entendem que as percepções dos seguidores sobre a liderança coletiva desempenham um papel mediador crucial nos efeitos conjuntos do narcisismo e da eficácia do líder no desempenho dos seguidores no ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, a liderança não é limitada a características e ações do líder, mas trata-se também do reconhecimento dessa liderança pelos seguidores. A abordagem social cognitiva ressalta a concepção de que os seguidores são agentes proativos, e não simples receptores passivos da liderança. Devido a natureza dualista, os líderes narcisistas podem ser identificados nas organizações como destrutivos ou carismáticos. Líderes destrutivos são aqueles que demonstram comportamentos prejudiciais, tais como arrogância, agressividade, excesso de confiança e um desejo desmedido de serem admirados pelos funcionários. Por outro lado, líderes carismáticos são percebidos pelos liderados como tendo um alto potencial e eficácia. As percepções de liderança carismática podem levar os trabalhadores a se identificarem com seus líderes e a desenvolverem um forte vínculo emocional com eles.

⁶ O estudo de Bernerth, Carter e Cole (2022), se baseia na teoria socioanalítica que sugere que a forma como avalia-se a personalidade, seja a do próprio indivíduo ou a de outra pessoa, é influenciada por percepções únicas, carregadas de fatores pessoais e subjetivos, levando frequentemente a conclusões distintas entre quem julga e quem é observado.

⁷ A pesquisa de Liu et al. (2022), emprega a perspectiva da abordagem social cognitiva da liderança, que postula que a percepção dos comportamentos de liderança pelos funcionários atua como um mecanismo central de mediação que conecta os líderes aos seguidores.

Consequentemente, os liderados tendem a sentir-se mais motivados e inspirados a alcançar um melhor desempenho no ambiente de trabalho. Dessa forma, a liderança não se resume apenas às características e ações dos líderes, mas trata-se também do reconhecimento da liderança pelos seguidores, de acordo com suas ações.

Conforme observado por Liu et al. (2022), os indivíduos que percebem seus líderes como narcisistas tendem a acreditar que seus líderes negligenciam suas sugestões e contribuições, além de raramente incluí-los nos processos decisórios da organização. Os impactos da liderança narcisista nos funcionários podem resultar em sentimentos de desrespeito e desvalorização, diminuindo significativamente sua motivação no ambiente de trabalho. Conjuntamente, tais atitudes, cognições e emoções adversas impactarão negativamente o comprometimento dos seguidores com os objetivos organizacionais, desestimulando-os a se engajar nas tarefas e resultando em uma diminuição do desempenho no ambiente de trabalho. De acordo com Spinoza (2009), a redução da potência do indivíduo está intrinsecamente relacionada às interações capazes de gerar afetos negativos, responsáveis por sentimentos como tristeza, desânimo e medo. A queda no desempenho dos trabalhadores nas organizações pode estar diretamente associada a esses afetos tristes gerando diminuição da potência do indivíduo. Por contraste, os indivíduos que percebem seus líderes como narcisistas carismáticos demonstram maior motivação em relação ao trabalho, especialmente quando a eficácia e competência do líder são reconhecidas. O estudo demonstra que as percepções de liderança são um subproduto das relações de trabalho.

Em sua pesquisa, Zhou, Yin e Sun (2021), destacam que líderes narcisistas têm uma tendência a focalizar suas próprias informações e ideias, enquanto desconsideram as opiniões de suas equipes. A ausência de empatia e a excessiva confiança em suas próprias habilidades levam esses líderes a demonstrarem uma menor propensão para buscar sugestões dos membros da equipe de maneira proativa.

Segundo, Chen et al. (2023)⁸, líderes narcisistas buscam autopromoção no local organizacional por meio da depreciação dos trabalhadores. Depreciar os outros refere-se a menosprezar os trabalhadores, apontando seus erros e até mesmo utilizando uma linguagem de caráter agressivo. Afirmar a si mesmo por meio da depreciação do outro. Os líderes narcisistas podem ter maior probabilidade de reagir de maneira exagerada a eventos que ameacem sua reputação na organização, como avaliação ruim, fracasso em uma atividade e rejeição social.

⁸De acordo com Chen et al. (2023), o estudo fundamenta-se na teoria da comparação social, investigando os momentos e os mecanismos pelos quais o narcisismo do líder influencia a reputação no ambiente de trabalho, por meio de estratégias de autopromoção e desvalorização dos outros.

De acordo com Zhou, Yin e Sun (2021), a liderança exerce um impacto negativo e indireto sobre a comunicação aberta na equipe, especialmente ao diminuir a frequência com que o líder solicita a opinião dos trabalhadores. Isso cria um clima organizacional no qual os trabalhadores não se sentem confortáveis em emitir opiniões e contribuições, resultando em um clima de voz prejudicado e possivelmente limitando a inovação e colaboração entre a equipe. Nesse contexto, é plausível que os membros da equipe percebam uma possível falta de receptividade por parte de seus líderes em relação às suas contribuições e ideias, o que pode desencadear um processo de silenciamento e, conseqüentemente, reduzir significativamente os níveis de engajamento. O clima de voz, que se refere à percepção dos colaboradores sobre a abertura e receptividade da liderança às suas contribuições.

Discussão

O objetivo deste estudo foi a compreensão e investigação do narcisismo do líder nas organizações contemporâneas. Os resultados da pesquisa apontam que o alto índice de narcisismo grandioso dos líderes nas organizações está diretamente relacionado com a desmotivação dos trabalhadores, além de impactar o comportamento inovador dos funcionários. Os resultados evidenciam que a percepção do narcisismo do líder é influenciada pelas interações interpessoais presentes nas organizações. Nesse contexto, emerge a noção de que os trabalhadores não são meros receptores passivos de afetos, mas sim agentes proativos capazes de afetar, influenciar e serem influenciados por meio das relações de troca no contexto organizacional, de forma positiva e negativa.

Estudos organizacionais têm investigado o impacto do narcisismo e da liderança abusiva. Enquanto o narcisismo é associado a comportamentos prejudiciais, como egoísmo e falta de empatia. No entanto, os líderes carismáticos narcisistas podem ser vistos como competentes. Esta dualidade ressalta a importância de compreender e gerenciar os traços narcisistas na liderança, enfatizando estratégias de desenvolvimento que equilibrem tais características com competências essenciais para uma liderança ética e eficaz.

As implicações práticas da pesquisa destacam os efeitos significativos da liderança narcisista abusiva nos aspectos da vida, desempenho e na saúde mental dos trabalhadores. Neste sentido, é crucial que as organizações contemporâneas estejam vigilantes quanto aos indicadores de comportamento abusivo por parte dos líderes. Profissionais de psicologia, relações públicas e recursos humanos desempenham um papel essencial na gestão dos relacionamentos entre gestores e colaboradores, visando mitigar possíveis conflitos por meio de intervenções psicológicas, estratégias de comunicação e práticas de gestão com pessoal.

Além disso, pesquisas futuras podem investigar a importância desses profissionais para a promoção de um clima organizacional saudável e eficaz mediação nas organizações.

Considerações Finais

Este estudo enfatiza a relevância da compreensão da natureza e das repercussões da liderança narcisista no contexto das organizações contemporâneas. A pesquisa realiza uma análise abrangente do corpo de conhecimento existente na psicologia organizacional e na comunicação organizacional, explorando descobertas científicas recentes pertinentes ao campo. O objetivo é aprofundar o entendimento sobre esse fenômeno e suas implicações para a prática e teoria organizacional, contribuindo assim para o avanço do conhecimento nesta área.

A compreensão das implicações práticas nas relações interpessoais, particularmente no que diz respeito ao impacto da liderança narcisista nas dinâmicas organizacionais, é uma área de estudo relevante que tem sido objeto de crescente interesse na literatura acadêmica, na área da psicologia organizacional e comunicação organizacional. Este estudo investigou os efeitos da liderança narcisista na vida dos trabalhadores, na capacidade de inovação e no clima organizacional, além de avançar nas percepções duais dos efeitos do narcisismo do líder no desempenho do trabalho dos funcionários.

A pesquisa visa contribuir significativamente para o entendimento das complexas relações entre liderança narcisista e seus impactos nas organizações, este estudo busca fornecer contribuições valiosas tanto para os pesquisadores quanto para os profissionais que atuam na comunicação organizacional. Espera-se que os resultados deste estudo sejam úteis na formulação de estratégias e políticas que visem mitigar os efeitos negativos do narcisismo na liderança e promover relações interpessoais mais positivas e construtivas nas organizações.

Referências

American Psychiatric Association. (2023). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5-TR: Texto Revisado** [Hardcover]. Editora: Artes Médicas; 20 de janeiro de 2023.

Asad, S., & Sadler-Smith, E. (2020). **Differentiating leader arrogance and narcissism based on power. Leadership**, 16(1), 39-61. <https://doi.org/10.1177/1742715019885763>

Bernerth, J. B., Carter, M. Z., & Cole, M. S. (2022). **The (in)congruence effect of leaders' narcissism identity and reputation on performance: A socioanalytic multistakeholder perspective.** *Journal of Applied Psychology*, 107(10), 1725–1742. <https://doi.org/10.1037/apl0000974>

Bobbio, N. Matteucci, N.; Pasquino, G. (Orgs.). *Dicionário de Política*. Brasília: Editora da UnB, 1986..

Carvalho, Cristina Amélia; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **O poder nas organizações**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda., 2007. 140 p. ISBN 978-85-221-0837-4. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108374/pageid/6>. Acesso em: 11 jan. 2024.

Chen, C., Zhang, M., Hu, X., et al. (2023). **Climb to the top! An examination of how and when leader narcissism promotes workplace status.** *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05141-8>

Elbers, A., Kozlowski, S., & Pablo Salvador, B. A. (2023). **Coping with Dark Leadership: Examination of the Impact of Psychological Capital on the Relationship between Dark Leaders and Employees' Basic Need Satisfaction in the Workplace.** *Administrative Sciences*, Basel, 13(4), 96.

Fatfouta, R. **Facets of narcissism and leadership: A tale of Dr. Jekyll and Mr. Hyde?** *Human Resource Management Review*, v. 29, n. 4, p. 100669, 2019. ISSN 1053-4822. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.002>. Acesso em: 11 jan. 2024.

Ferreira Gonçalves, L. C.; Alves, R. A.; Campos, G. (2021). **A Importância do Relacionamento Interpessoal no Ambiente de Trabalho em uma Instituição Pública.** *RCA – Revista Científica da AJES*, Juína/MT, v. 10, n. 20, p. 1-9, Jan/Jun.

Liu, X., Zheng, X., Li, N., Yu, Y., Harms, P. D., & Yang, J. (2022). **A curse and a blessing? A social cognitive approach to the paradoxical effects of leader narcissism.** *Human Relations*, 75(11), 2011-2038. <https://doi.org/10.1177/00187267211015925>

Menezes, Igor Gomes; Gomes, Ana Cristina Passos. **Clima organizacional: uma revisão histórica do construto.** *Psicologia em Revista*, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

Moher, David et al. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: **The PRISMA statement.** *British Medical Journal Publishing Group*, v. 339, p. 332–336, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.b2535>.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). **Transformational leader or narcissist? How grandiose narcissists can create and destroy organizations and institutions.** *California Management Review*, 62(3), 5-27. <https://doi.org/10.1177/0008125620914989>

Spinoza, Benedict. **Etica.** Autentica Editora 2009

Steffens, N. K., & Haslam, S. A. (2022). **The narcissistic appeal of leadership theories .American Psychologist**, 77(2), 234–248. <https://doi-org.ez15.periodicos.capes.gov.br/10.1037/amp0000738>

Yasaman Norouzinik, Fariborz Rahimnia, Yaghoob Maharati & Ghasem Eslami (2022) **Narcissistic leadership and employees' innovative behaviour: mediating roles of job embeddedness and job engagement, Innovation**, 24:3, 355-380, DOI: [10.1080/14479338.2021.1897467](https://doi.org/10.1080/14479338.2021.1897467)

Zhou Rong, Yin Wenjun, and Sun Lin authored the article titled "**How Leader Narcissism Links to Team Voice Behavior: The Mediating Mechanisms of Leader Voice Solicitation and Team Voice Climate,**" published in *Frontiers in Psychology*, volume 12, in 2021. The article is accessible via the URL <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.751446> and has the DOI 10.3389/fpsyg.2021.751446. The ISSN of the journal is 1664-1078.