

# LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Isa Melyny Miranda Lima<sup>1</sup>

Fabírcia Batista Borges<sup>2</sup>

Ricardo Francisco Silva Sousa<sup>2</sup>

Tamires Rufino Nunes<sup>2</sup>

## RESUMO

Mesmo com todos os avanços tecnológicos, a procura por bons talentos e sua consequente retenção tem sido uma das grandes preocupações no meio organizacional e na área de Gestão de Pessoas. Diante desse cenário, o papel do líder tem sido cada vez mais importante para que esses talentos permaneçam nas organizações e ainda alcancem um altodesempenho. O presente artigo tem como objetivo mostrar a liderança nas organizações que é o processo de conduzir ações ou influenciarc omportamento e a mentalidade. A liderança difere do gerenciamento no sentido de que liderar é apenas uma das tarefas do trabalho gerencial. As dimensões mais importantes do comportamento de intercâmbio entre líder e membro. Bem como as características de um líder para exercer a liderança.

**PALAVRAS-CHAVES:** Liderança. Líder. Motivação.

## ABSTRACT

Even with all the technological advances, the demand for good talent and its consequent retention has been a major concern in the organizational environment and in the area of Personnel Management . In this scenario, the leader's role has been increasingly important for these talents remain in organizations and still reach a altodesempenho. This article aims to show the leadership in organizations is the process of conducting actions or influenciarc omportamento and the mentality. Leadership differs from management in that lead is only one of the managerial work tasks. The most important dimensions of the exchange behavior between leader and member . As well as the characteristics of a leader to exercise leadership .

**KEYWORDS :** Leadership . Leader. Motivation.

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite. 2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, o mundo encontra-se em um momento de transição que reflete na busca incessante pelo desenvolvimento da competitividade organizacional. Tal desafio pode ser apontado como um dos responsáveis para se ter um bom líder dentro de uma organização.

Podemos conceituar a liderança como “conjunto de ações, atitudes e comportamentos assumidos por uma pessoa, para influenciar o desempenho de alguém, visando à realização dos objetivos organizacionais” (LUCK, 2008, p. 95). Dessa maneira, todo trabalho que envolve um grupo de pessoas exige um líder. Acredita-se que liderar é uma questão de autoritarismo e poder, contudo, este conceito já não serve mais para a sociedade globalizada em que vivemos.

“Ser líder é dar o exemplo para que outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa no mesmo nível ou ainda melhor. Essa é a única liderança que se sustenta com o tempo” escreve Bernardinho (2006, p.114 e 115). Liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa com entusiasmo e visando a um objetivo comum.

Diante disso, nos perguntamos: qual a importância de ter-se um líder dentro de uma organização? A liderança é um dom ou pode-se adquirir ao longo do tempo e com bastante dedicação? Quais as características que um líder deve ter? Qual a importância da Psicologia Organizacional na Administração? Qual a diferença entre Liderança e Autoridade; Liderança e Poder? O que significa trabalhar com “amor” para um líder?

Demonstrar a importância da liderança no ambiente organizacional e sua influência no desempenho dos colaboradores é o objetivo deste trabalho que se justifica pelo fato de que o trabalhador passa a maior parte do tempo de suas vidas dentro do ambiente de trabalho.

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite.2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.

O termo liderança só veio a ser utilizado com o surgimento da Teoria das Relações Humanas, em oposição a Teoria Clássica. Através dessa teoria pode-se constatar a enorme influência da liderança. De acordo com Hunter (2004, p. 28) “*Liderança*: É a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetos identificados como sendo para o bem comum”. O termo liderança refere-se à condição destacada de um indivíduo sobre outros. Um bom líder consegue motivar toda a sua equipe para trabalhar harmoniosamente, exercendo assim uma forte influência sobre os indivíduos e realizando seus objetivos de maneira inspiradora.

## **2. Líder e as Principais Características**

Luck (2008) ressalva que estudiosos da liderança identificaram três teorias sobre como a liderança se desenvolve: Teoria dos traços de personalidade: Esta teoria analisa a efetividade da liderança a partir do conjunto de características comuns de líderes. É uma teoria voltada para individualidades. Podem ser consideradas pessoas líderes aquelas que não têm medo de arriscar ou fracassar, consideram o insucesso como possibilidade de aprendizagem, são persistentes, autoconfiantes, determinadas, têm habilidades de comunicação, apresentando um elevado nível de maturidade social e psicológica, sabem o que e como dizer no momento adequado, expressam suas subjetividades e frustrações.

Teoria dos estilos de liderança: refere-se à distribuição do poder. São indicados três estilos no ambiente de liderança: autocrático, que se refere à liderança individual; democrático, que diz respeito à participação e tomada de decisão compartilhada; e o estilo *laissezfaire* (deixa fazer), que é marcado pela falta de liderança, assim, a presença de um dirigente teria apenas um significado representativo, pouco cuidado é dado para as questões administrativas e organizativas.

Teoria situacional: o enfoque maior está sobre a situação e não sobre o líder ou estilo de liderança, cada situação ou desafio instiga uma pessoa para tomar iniciativas. As lideranças são assumidas de última hora, pois o momento

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite. 2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.

é a melhor hora de saber qual tipo de liderança é a mais conveniente para a situação.

Luck (2009) também acredita que é possível aprender a liderar. Dessa maneira, existem indivíduos que despontam naturalmente para exercer esse papel e certamente o farão se o ambiente favorecer, mas mesmo assim eles precisam de orientação. Ninguém se torna líder pela simples vontade, mas sim, pelo exercício.

Liderança é um dom. A pessoa já nasce com essa habilidade, mas não significa que não possa aprender a tornar-se um líder. Liderança é sinônimo de amor. Mas não aquele amor de um “*Eu te amo*”, um amor de dedicação, de doação ao trabalho em equipe, de bondade, de honestidade. Para Hunter (2004, p. 79) “Quando Jesus fala de amor no Novo Testamento, usa a palavra *ágape*, um amor traduzido pelo comportamento e pela escolha, não o sentimento de amor”

Assim como não se deve confundir líder e gerente, também não se pode confundir liderança com autoridade e com poder. Para Hunter (2004, p. 29)

“Poder: é a faculdade de forçar ou coagir alguém a fazer sua vontade, por causa da sua posição ou força, mesmo que a pessoa preferisse não fazer. (...) Autoridade: é a habilidade de levar as pessoas a fazerem *de boa vontade* o que você quer que por causa de sua influência pessoal.”

Diante disso entende-se que ser um líder não é ser autoritário, mas sim saber liderar de forma positiva, buscando em cada liderado que a vontade dos mesmos partam dele próprios, através da habilidade do líder com as palavras e a boa vontade de produzir

Todos os conceitos levam a crer que líderes possuem um perfil único. Segundo Drucker (1996, apud GRUBER, 2001, p. 33)

O que define o líder é o atendimento a quatro condições básicas de liderança, apresentadas pelos líderes por ele estudados: 1. A única definição de líder é alguém que possui seguidores. Algumas pessoas são pensadoras, 3outras profetas. Os dois papéis são importantes e muito necessários, mas, sem seguidores, não podem existir líderes; 2. Um líder eficaz não é alguém amado e admirado. É alguém cujos

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite. 2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.

seguidores fazem as coisas certas. Popularidade não é liderança, resultados, sim; 3. Os líderes são bastante visíveis, portanto, servem de exemplo; 4. Liderança não quer dizer posição, privilégios, títulos ou dinheiro. Significa responsabilidade.

Delors (apud LUCK, 2008, p. 121) coloca a importância de associar quatro dimensões diante do desenvolvimento da liderança: conhecer, ser, fazer e conviver. Para tanto se faz necessário o desenvolvimento de algumas competências, como: conhecimentos (conceitos, sistema de pensamento e princípios que, mediante a compreensão, reduz a massa de informações e experiências em denominadores comuns), habilidades (combinação entre o saber fazer, o conhecer e a orientação desse saber fazer) e atitudes (pensar, sentir e agir de determinada forma em relação a objetos e circunstâncias sociais, saber ser).

Luck (2008, p. 44) identifica na literatura mais recente: os presentes tipos de liderança:

Liderança transformacional: é a liderança orientada por valores, integridade, confiança e um sentido de verdade. Liderança transacional: focaliza mais a interação das pessoas e estilos de relacionamento mantido por elas, como forma de promover a unidade da organização e melhores condições de realização de seus objetivos. Liderança educativa: focaliza o que acontece na sala de aula, a liderança está centrada na aprendizagem. Liderança integradora ou holística: são levados em consideração não apenas este ou aquele aspecto da realidade, mas o conjunto de todos eles. Liderança compartilhada: também indicada como liderança distribuída, situa-se no contexto das organizações de gestão democrática, em que a tomada de decisão é disseminada e compartilhada pelos participantes da comunidade escolar.

Neste projeto, tem-se falado bastante que uma das principais características de um líder é motivação. Para Gil (2008, p. 202) “motivação é a força que estimula as pessoas a agir.” Motivação, motivo, mover, motor são palavras que têm a mesma origem e estão associados à mesma idéia: *motivus*, palavra latina que significa aquilo que faz andar, que se movimenta, logo associamos a ideia de que para uma empresa crescer, se ‘movimentar’ no mercado de trabalho, é necessário motivação que todos os seus funcionários estejam altamente motivados. O comportamento humano é motivado pelo

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite.2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.

desejo de atingir algum objetivo. O ser humano está sempre desenvolvendo uma ou mais atividades: andar, falar, comer, trabalhar, etc. Porém, a qualquer momento ele pode decidir mudar de atividade.

Sabendo que é tarefa do administrador preparar os colaboradores para atuar em um mercado dinâmico, é de imprescindível importância o estudo da Psicologia Organizacional para o curso de Administração. As organizações como um todo, buscam um estado de equilíbrio interno para enfrentar os desafios externos, e a Psicologia Organizacional tem como objetivo entender o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Percebeu-se na literatura deste trabalho que os próprios teóricos são enfáticos ao abordarem que as empresas devem dar ênfase ao trabalho que o colaborador realiza com satisfação, com zelo e presteza, que uma relação informal influencia sobre o desempenho dos indivíduos, assim também como é de imprescindível um ou mais líderes dentro de uma organização, já que os mesmos contribuem para um melhor desempenho dos trabalhadores.

Antigamente, as empresas não tinham tanta preocupação com seus colaboradores como têm hoje, como é o caso da Teoria Clássica, de Taylor, que só se preocupava nas tarefas, e a Teoria Normativista, de Fayol, que tinha um poder altamente centralizado e normas excessivas. A liderança manifestou-se através da Teoria das Relações Humanas, onde surgiu como meio de corrigir essas duas outras teorias. O estudo passa a evidenciar a emergência que esse aspecto deve ter, pois só assim se configura um meio dos funcionários trabalharem melhor. No estudo aqui realizado, mostra uma evolução na maneira das empresas tratarem seus funcionários. Ao se darem conta de quem dá vida as empresas são as pessoas, não as máquinas, procuraram melhorar essas relações através de melhorias nas suas necessidades, motivando-os para conseguirem seus objetivos.

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite. 2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.

Dentro de uma nova maneira de procurar entender o vínculo entre a organização e o colaborador, deve-se buscar compreender como ocorre o processo de interação que envolve, sobre tudo, a influência que um líder tem dentro de uma empresa a fim de torná-la competitiva para o mercado de trabalho. A liderança é então vista como um lócus que pode trazer benefícios não somente para o grupo em geral, mas também pra cada grupo em particular.

Para que uma organização se desenvolva e conquiste espaço no mundo corporativo, a participação de seus funcionários no processo de crescimento é fundamental, afinal, o chamado grupo de colaboradores que compõe uma empresa é a “alma” do negócio, e é a partir deles que devem surgir ideias, sugestões, melhorias e críticas para um trabalho de qualidade. Cabe ao líder incentivar sua equipe e demais áreas a vestir-se da organização e lutar pelo seu sucesso.

#### 4. REFERÊNCIAS

BERNARDINHO. **Transformando suor em ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2008.

GRUBER, Lucianne S. **Liderança – Habilidades e Características do Líder numa Organização Bancária: Um estudo de caso**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Curitiba, 2001

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

LUCK, Heloísa. **Liderança em gestão escolar**. Petrópolis- RJ: Vozes, 2008. V. IV

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdade RSÁ. 3º período. Noite.2015.1. <sup>2</sup> Acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade RSÁ. Terceiro Período. Noite 2015.1.