

LIDERANÇA A LUZ DAS TEORIAS

Vitor Hugo Bittencourt da Silva

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de esclarecer os conceitos de liderança. Com o auxílio de autores renomados buscou-se relacionar os conceitos de liderança para que o tema ficasse mais claro. A liderança através dos conceitos e doutrinas abordados demonstra que pode ser influenciada por inúmeras variáveis. Os líderes tem capacidades e personalidades diferentes conforme o meio que estão inseridos. A liderança é peculiar a qualquer indivíduo sendo que ela pode aflorar em determinadas situações como pode ficar inclusa dependendo do ambiente. Este material serve de fonte de consulta para futuros trabalhos e conhecimento a respeito de liderança.

Palavras chaves: Liderança, Conceito, Conhecimento.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca a relacionar os conceitos e doutrinas a respeito de liderança. Com objetivo de tentar esclarecer e melhorar os conhecimentos referente a liderança procurou-se reunir algumas concepções a luz do tema liderança. Como justificativa deste estudo considera que a liderança atualmente é um tema de grande relevância e importância para as organizações, tornando indispensável um estudo mais aprofundado. A metodologia utilizada para este trabalho foi uma pesquisa bibliográfica de cunho exploratória, com isso pode-se atender as perspectiva do tema do artigo.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada esta sendo realizada através de pesquisas bibliográficas, que permitem que se tome conhecimento de material relevante, tomando-se por base o que já foi publicado em relação ao tema e fazendo uso de fontes secundárias pois as mesmas vem acompanhadas de manifestações críticas de interesses para o presente trabalho, de modo que se possa delinear uma nova abordagem sobre o mesmo, chegando a conclusões que possam servir de embasamento para pesquisas futuras.

REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com as conclusões de CHIAVENATO (2003), “o progresso do mundo foi produto das realizações pessoais de alguns homens que dominam a história da humanidade”, em virtude dessas considerações cabe aqui ressaltar que o caminhar dos homens sempre foi pautado por líderes que inspiraram confiança, inteligência e com poder de decisão para enfim, ter condições de liderar com sucesso.

CONCEITO DE LIDERANÇA

De acordo com Bergamini (1994, p. 88) “o conceito de liderança pode variar de autores e dentro das organizações podem ter alguns significados diferentes, constata-se que a maior parte dos autores conceitua liderança como processo de influência de um indivíduo sobre outro indivíduo ou grupo, com vistas à realização de objetivos em uma situação dada”.

Liderança é a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos. Segundo Mota (1997, p. 206), a habilidade que uma pessoa possui de influenciar alguém ou um grupo de pessoas denota uma eficácia psicológica, onde um opera de modo a transformar o comportamento de outro intencional, essa influência abarca poder e comando, transformando assim o modo intencional, essa influência envolve domínio e autoridade, transformando assim o modo de atuar do influenciado.

Um líder é uma pessoa que dirige ou aglutina um grupo, podendo estar inserido no contexto de indústria, no exército, etc. Não existe um único tipo de líder, mas vários, em função das características do grupo (unidade de combate, equipe de

trabalho, grupo de adolescentes). O líder proporciona a coesão necessária para realizar os objetivos do grupo. Um líder eficaz sabe como motivar os elementos do seu grupo ou equipe.

Conforme Amaru (1994, p. 293) ser líder em uma corporação militar, em que a hierarquia é rigorosa, é muito diferente de ser líder de um grupo de alunos no colégio. O papel dos líderes no início do Terceiro Milênio é muito distinto do papel do líder da Revolução Industrial.

Segundo Chiavenato (1999, p. 96), “o líder capaz de reduzir as incertezas do trabalho é tido como um motivador porque aumenta a expectativa dos subordinados de que seus esforços levarão às recompensas procuradas.”, entretanto para Goldsmith (2000, p. 64), “..os líderes no futuro precisarão estar novamente preparados para extrair ideias das pessoas, para ajudá-las a identificar, articular e satisfazer as necessidades que lhe são próprias e não raro mutáveis. Por causa deste imperativo, a compreensão e o faro para as técnicas de diálogo filosófico serão um aspecto importante da liderança no futuro”. Essa afirmação nos leva a crer que o líder torna-se um ponto de apoio para os elementos a sua volta, ajudando-os a superar dificuldades, contribuindo para que todos tenham um melhor rendimento.

Chiavenato (1993, p.177) descreve teorias que analisam a liderança em termos de estilos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados. São as formas pelas quais o líder desempenha sua influência. A liderança é vista como um fenômeno social, que ocorre em grupos sociais. O estudo que explica a liderança por meio de estilos de comportamento, sem se preocupar com características de personalidade, nos leva a três estilos de liderança: autocrática, liberal (*laissez-faire*) e democrática. Consequentemente cabe ao líder escolher o tipo que mais condiz com a sua personalidade ou combinar estilos diferentes conforme a situação exigir.

Para KOTLER (2002), liderança é essencialmente o processo de ajudar a mudar alguns aspectos fundamentais para aproveitar as condições mutantes da economia e do mercado. Como processo, a administração geralmente é associada a coisas como planejar, elaborar orçamentos, organizar, contratar funcionários, controlar e resolver problemas. A liderança, vista como processo, geralmente é associada à determinação da direção na qual a organização

deve caminhar, à criação de uma visão de futuro, à capacidade de persuadir funcionários e outras pessoas importantes a aceitar ideias novas e implementá-las, assim como, criar estratégias, fazer com que as pessoas estejam dispostas a seguir, motivar e inspirar as pessoas para que a visão se torne realidade, apesar de todos os obstáculos. Também é associada à transferência de poder para as pessoas, para que estas façam com que as coisas aconteçam. COVEY (2003), complementa que liderança é comunicar o valor e o potencial das pessoas com tanta clareza que elas passam a ver isso em si mesmas e segundo BENNIS (1996), a liderança é como a beleza: difícil de definir, mas fácil de reconhecer.

Conforme SOTO (2002), uma liderança bem-sucedida depende de comportamentos, habilidades e ações apropriadas e não de características pessoais. Os três tipos de habilidades que os líderes utilizam são: as técnicas, as humanas e as conceituais. A habilidade técnica se refere a conhecimento e a capacidade de uma pessoa em qualquer tipo de processo ou técnica. A habilidade humana é a capacidade para trabalhar de maneira eficaz com as pessoas para obter resultados no trabalho em equipe. A habilidade conceitual é a capacidade para pensar em termos de modelos, marcos diferenciadores e relações amplas.

A liderança pode surgir de forma natural, quando uma pessoa se destaca no papel de líder, sem possuir forçosamente um cargo de liderança. É um tipo de liderança informal. Quando um líder é eleito por uma organização e passa a assumir um cargo de autoridade, exerce uma liderança formal.

Novas abordagens sobre o tema defendem que a liderança é um comportamento que pode ser exercitado e aperfeiçoado. As habilidades de um líder envolvem carisma, paciência, respeito, disciplina e, principalmente, a capacidade de influenciar os subordinados.

Os três estilos clássicos de liderança, que definem a relação entre o líder e os seus seguidores, são: Autocrática, Democrática e Liberal (ou *Laissez-faire*).

Liderança Autocrática: É um tipo de liderança autoritária, na qual o líder impõe as suas ideias e decisões ao grupo. O líder não ouve a opinião do grupo.

Liderança Democrática: O líder estimula a participação do grupo e orienta as tarefas. É um tipo de liderança participativa, em que as decisões são tomadas após debate e em conjunto.

Liderança Liberal: Há liberdade e total confiança no grupo. As decisões são delegadas e a participação do líder é limitada.

Em uma organização, a liderança é um tema de fundamental importância, pois está relacionado com o sucesso ou o fracasso, com conseguir ou não atingir os objetivos definidos. Principalmente no contexto empresarial ou de uma organização, é importante saber fazer a distinção entre líder e chefe. Um chefe tem a autoridade para mandar e exigir obediência dos elementos do grupo porque muitas vezes se considera superior a eles. Um bom líder aponta a direção para o sucesso, exercendo disciplina, paciência, compromisso, respeito e humildade.

CONCLUSÃO

A teoria garante que para gerir pessoas, não basta apenas dar instruções e ordens, motivar e comunicar, más sim é preciso liderar, e é ai que está o desafio, pois liderar é a capacidade de influenciar o comportamento de outras pessoas para obter resultados e alcançar o sucesso. O líder tem como objetivo principal motivar com entusiasmo para que seus colaboradores retribuam com os resultados desejados na obtenção do sucesso profissional e pessoal. A essência da liderança faz com que os colaboradores gerem os resultados com satisfação, liderança e o ato de liderar, influenciar a equipe e estimular o comprometimento de cada um na geração dos resultados. Portanto as doutrinas são quase que unanimes quando o resultado é buscar um entendimento entre seus liderados e lideres com pretensão de ajudar as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W., Liderança – Administração do Sentido (10ed.), S. P., EditoraAtlas S. A., 1994.

BENNIS, Warren. A formação do líder. São Paulo: Atlas, 1996

COVEY, Stephen R. Liderança baseada em princípios. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a teoria geral da administração. 4ª Ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

_____. Introdução à teoria geral da administração: edição compacta. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003

MOTTA, Paulo Roberto. A ciência e a arte de ser dirigente. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1997.

KOTTER, John P. “Os Líderes Necessários”: In: Julio, Carlos Alberto e Silibi Neto, José(Org.) Liderança e Gestão de Pessoas: autores e conceitos imprescindíveis. São Paulo:Publifolha. 2002. p 47-54. (Coletânea HSM Management)

SOTO, Eduardo. Comportamento Organizacional: o impacto das emoções. São Paulo:Pioneira Thomson Learning, 2002