

O PERFIL DE LIDERANÇA DOS GESTORES NAS EMPRESAS

SOAVE, Meire[1]

Resumo

O presente trabalho trata de maneira clara e objetiva os conceitos de liderança e a importância da presença do líder e do seu comportamento e responsabilidades básicas para o desenvolvimento e crescimento das organizações como um todo, destacando ainda as teorias dos estilos de liderança mais estudadas no momento. A liderança está presente em toda e qualquer organização humana, principalmente nas empresas, pois a presença do líder é essencial para orientar, organizar e conduzir as pessoas a atingirem os resultados organizacionais esperados. Partindo-se do ponto que o estilo de liderança pode influenciar na produtividade e motivação dos colaboradores se torna cada vez mais imprescindível para as empresas buscarem líderes eficazes e eficientes que consigam influenciar pessoas a irem à busca dos objetivos organizacionais. O objetivo da pesquisa é identificar o perfil de liderança dos gestores das empresas

Palavra chave: Estilos de liderança, motivação, objetivos

Abstract

The article deals with a clear and objective way the concepts of leadership and the importance of leading presence and behavior and basic responsibilities for the development and growth of organizations as a whole, also emphasizing the theories of leadership styles most studied at the time. The Leadership is present in any human organization, especially in companies, as the leader's presence is essential to guide, organize and lead the people to achieve the expected business results. Starting from the point that the leadership style can influence the productivity and motivation becomes increasingly essential for companies seeking effective and efficient leaders who can influence people to go to the pursuit of organizational goals. The objective of the research is to identify the leadership profile of managers of furniture companies. Keyword: Leadership styles, motivation, goals.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o objetivo de conhecer o perfil de liderança dos gestores das empresas além de apontar a percepção de seus colaboradores quanto ao estilo de liderança de seus gestores, levando ao seu conhecimento a percepção dos colaboradores a seu respeito.

Diante do cenário econômico que estamos atravessando se tornam cada vez mais difícil as empresas se manterem viva no mercado, além da globalização e as constantes mudanças que ocorrem no meio empresarial é preciso também enfatizar as influências macroeconômicas que querendo ou não se tornam um problema constante para o desenvolvimento das organizações. E com tudo isso é de suma importância que as empresas busquem líderes que realmente façam a diferença diante de todas essas mudanças, que a cada dia se torna mais competitiva e com isso o fator humano dentro das

organizações se torna um diferencial competitivo que agrega valor às empresas e as fazem se destacar das demais.

Partindo do ponto que o estilo de liderança é fundamental na hora de conduzir um determinado grupo aos objetivos organizacionais, levanta-se uma indagação de como o estilo de liderança pode influenciar na produtividade e motivação dos colaboradores? As habilidades dos líderes são percebidas de acordo com as atividades desenvolvidas pelos seus liderados, e o seu bom desempenho se torna um diferencial competitivo para as organizações.

O papel do líder dentro das organizações se torna imprescindível para a condução do grupo aos objetivos organizacionais, pois através de sua imagem e atitude que os seus liderados se espelharão para desenvolverem suas atividades.

Para o desenvolvimento da pesquisa foi utilizada a pesquisa de campo nas empresas de móveis e eletrodomésticos, onde foi aplicado um questionário fechado no intuito de se ter o perfil de liderança dos gestores das empresas. Para dar embasamento na pesquisa foram utilizadas referências bibliográficas em livros cujos autores deram maior relevância ao tema abordado.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEITOS DE LIDERANÇA

A liderança vem ganhando grande destaque no meio empresarial, uma vez que sua existência é de suma importância para a condução de pessoas dentro das empresas a fim de alcançar as metas estabelecidas. Existem inúmeras definições e percepções de vários autores diferentes a respeito da liderança, pois é um tema um pouco complexo devido a estar ligado a fatores comportamentais e que envolvem a maneira como o líder influencia seus liderados a atingirem os objetivos e metas das organizações.

Diante disso vejamos alguns conceitos para melhor entender o tema:

De acordo com (Chiavenato, 2000, pag. 135)

“Liderança é o processo de exercer influência sobre pessoas ou grupos nos esforços para realização de objetivos em uma determinada situação. A liderança depende de variáveis no líder, nos subordinados e na situação”.

Notoriamente se percebe que se trata de uma abordagem situacional envolvendo características pessoais do líder, do subordinado e da situação vivenciada no momento, e que o líder é capaz de distinguir e ajustar cada característica de modo que exerça influência sobre seus liderados, pois a presença do líder se torna crucial para a condução dos mesmos em prol de bem comum.

Abaixo segue alguns conceitos de liderança e acordo com alguns autores:

Tabela 1- Conceitos de Liderança segundo alguns autores:

Macêdo, (2007, pag. 109) - Entendemos por liderança a arte de educar, orientar e estimular as pessoas a persistirem na busca de melhores resultados num ambiente de desafios, riscos e incertezas.

Megginson, mosley e Pietri 1998:377 apud Macêdo , pag. 110) - consideram que

“liderança é um processo de influenciar as atividades individuais e grupais , no estabelecimento e atingimento de metas”

Bennis (apud Vergara 2003:74) apud Macêdo (2007, pag.110) afirma “liderança é como a beleza: difícil de definir, mas fácil de reconhecer”.

Chiavenato (2000,pag. 134) diz que “Liderança é um processo contínuo de escolha que permite à empresa caminhar em direção a sua meta, apesar de todas as perturbações internas e externas.”

James c.Hunter (2004, pag. 25) define que liderança “ É uma habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum.”

Fonte: tabela adaptada pela autora

Deste modo pode-se perceber a importância do papel do líder dentro das organizações, pois são eles que conduzem sua equipe a alcançarem o resultado esperado.

A influência que o líder exerce sob seus liderados é essencial para a produtividade de sua equipe, pois é através dela que as atividades são realizadas com eficiência e eficácia para atingirem os objetivos organizacionais.

Embora os conceitos acima de liderança possuir a mesma linha de pensamento, os resultados alcançados variam de acordo com os estilos de liderança, pois cada um deles tem suas características em particular que se torna determinante na hora de conduzir seus liderados.

2.3 TEORIA SOBRE ESTILOS DE LIDERANÇA

O estilo de liderança está relacionado à maneira como o líder interage com seus liderados e qual o seu estilo comportamental diante das situações rotineiras das empresas.

A teoria mais conhecida que explica os estilos de liderança é definida por White e Lippitt que explica os três estilos de liderança: autocrática, liberal e democrática.

Como meio de analisar o impacto que esses três estilos de liderança provocavam os estudiosos realizaram uma pesquisa com meninos orientados para execução de tarefas, foi dividido em quatro grupos. A cada período os líderes utilizavam um dos três estilos de liderança diferente: a liderança liberal, autocrática e democrática, através desse estudo pode-se perceber que a cada estilo de liderança introduzida o comportamento de cada grupo mudava tendo variação na quantidade e qualidade de trabalho produzido a tabela abaixo explica as características básicas de cada um desses estilos de liderança nos aspectos da tomada de decisão, programação dos trabalhos, divisão do trabalho e comportamento do líder.

Tabela 2 Os três estilos de liderança

Autocrática
Democrática

Liberal (laissez-faire)

O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.

As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder.

Há liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder.

O líder determina as providências para a execução das tarefas, cada uma por vez, na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível para o grupo.

O grupo esboça as providências para atingir o alvo e pede aconselhamento do líder, que sugere alternativas para o grupo escolher. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates.

A participação do líder é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem.

O líder determina a tarefa que cada um deve executar e o seu companheiro de trabalho.

A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho.

A divisão das tarefas e escolhas dos colegas fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder.

O líder é denominador e é “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.

O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito. O líder é “objetivo” e limita-se aos “fatos” nas críticas e elogios.

O líder não avalia o grupo nem controla os acontecimentos. Apenas comenta as atividades quando perguntado.

FONTE: Chiavenato 2000.

De acordo com as características exposta nota-se que o estilo autocrático possui ênfase no líder, o estilo democrático tem ênfase no líder e no subordinado e o estilo liberal possui ênfase nos subordinados.

3. TEORIAS SITUACIONAIS DA LIDERANÇA

As teorias situacionais têm uma visão mais ampla do meio administrativo onde afirma que para cada situação é preciso ter um estilo de liderança, pois somente assim os líderes alcançará a eficácia dos seus subordinados.

Segundo Chiavenato (2000, pag. 140)

“Cada situação requer um tipo de liderança para alcançar eficácia dos subordinados. As teorias situacionais são mais atrativas ao administrador, pois aumentam as opções e possibilidades de mudar a situação para adequá-las a um modelo de liderança ou então mudar o modelo de liderança para adequá-lo à situação”.

Essa teoria defende que existem maiores possibilidades de mudanças e adequação tanto no modelo de liderança quanto em relação à situação vivenciada. Num mundo globalizado que estamos vivendo que passa por constantes mudanças é preciso ser flexível e se adaptar a qualquer situação se quer obter algum êxito nos negócios.

O comportamento do líder varia de acordo com a necessidade da situação e também da maturidade e eficiência de seus subordinados, não que exista um único estilo de liderança que obtenha melhores resultados, mas sim a união dos três estilos um utilizado de acordo com as necessidades exigidas no momento, com isso torna-se imprescindível a sensibilidade de percepção dos líderes em saber qual o momento certo para se empregar e qual estilo te trará melhores resultados naquela situação.

4. MOTIVANDO SUA EQUIPE DE TRABALHO

A motivação da equipe de trabalho é essencial para que haja uma maior produtividade e comprometimento dos colaboradores.

Ter líderes motivados é fundamental para as organizações, pois são através deles que seus liderados se espelham para alcançarem as metas das empresas.

De acordo com Chiavenato (2010, pág.477)

“A motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais”.

A motivação dos líderes é um fator relevante para a produtividade dos seus liderados, pois depende em grande parte de como seus líderes agem diante dos obstáculos encontrados, qual seu comportamento perante as adversidades do dia- a- dia. É de responsabilidade de o líder buscar e motivar esses colaboradores a se sentirem motivados, os oferecendo um ambiente de trabalho favorável com condições necessárias para que eles possam desenvolver seu trabalho da melhor maneira possível, com conforto, segurança e respeito ao seu trabalho para que haja um comprometimento e produtividade maior nas atividades desenvolvidas de maneira que trabalhem em conjunto em busca de resultados satisfatórios que gerem crescimento e desenvolvimento para as organizações.

5. CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER

Não existem características gerais e específicas que identifique um líder, porém é muito comum perceber que eles são muito confiantes e seguros do que querem, e estão sempre à frente para realizarem alguma tarefa.

A convicção e confiança do líder são essenciais para que seus liderados acreditem nele e os sigam fiéis.

Segundo o Marechal Montgomery apud Lacombe (2008, pag. 351), o líder deve ser capaz de:

- Ver com clareza os seus objetivos e se esforçar para alcançá-los;
- Tomar decisões e ter calma na hora da crise;
- Verificar o cumprimento das ordens;
- Julgar as pessoas e fazer com que as pessoas certas ocupem os lugares certos nos momentos certos;
- Compreender que a diversidade das pessoas traz força para a equipe;
- Visualizar o sistema como um todo, ver o conjunto.

Por fim o perfil do líder dentro da organização é crucial para processo o produtivo, pois os gestores antes de tudo precisam ganhar a confiança dos seus colaboradores a fim de fazer com que eles executem o que lhe são delegados com o máximo de eficiência para que no final de tudo possam alcançar o objetivo organizacional e crescer no mercado.

Concordando com Peter Drucker, (1996, pag. 76) “A base da liderança eficaz é compreender a missão da organização, defini-la e estabelecê-la de forma clara e visível. A líder fixa as metas, as prioridades, e fixa e mantém os padrões.”

Continuando com esse pensamento, Bennis Warren, Nanus, Burt apud Lacombe (2008, pag. 350) acrescenta a existência de quatro responsabilidades básicas dos líderes:

1. O líder deve ter desenvolvido uma imagem mental de um estado futuro possível e desejável da organização. É um líder visionário que tem uma visão futura, e faz seus liderados compreenderem que o objetivo não é individual e sim coletivo, do grupo onde todo tem que trabalhar em prol de um bem comum.
2. O líder deve comunicar a nova visão. A comunicação é primordial nas características de um líder, pois é através dela que ele deve passar a mensagem para seu grupo
3. O líder precisa criar confiança por meio do posicionamento. O líder deve mostrar coerência, energia, honestidade e coragem.
4. Líderes são aprendizes perpétuos. A aprendizagem é o combustível essencial para o líder

Baseado nas ideias do autor sobre as responsabilidades básicas de um líder percebe-se que ser líder requer muita competência e uma visão aguçada em diagnosticar e resolver problemas, pois nesse meio em que os líderes estão inseridos existem muitas interferências internos e externos e como bons líderes precisam ter uma visão holística e saber à hora certa de intervir e quais medidas e métodos deve ser usado para melhor resolver cada situação a fim de manterem-se os resultados e a comunicação entre líderes e liderados se torna imprescindível para esse processo dentro das empresas.

6. MARCO METODOLÓGICO

De acordo com Lakatos, (1991, pag.83) Método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que , com maior segurança e economia , permite alcançar o objetivo- Conhecimento válidos e verdadeiros- traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica em livros, revistas, artigos, que tenha relação com o tema liderança. Para Manzo (1971, pag. 230) Apud Lakatos (1991, pag. 183) A bibliografia pertinente “oferece meios pra definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente” e tem por objetivo permitir ao cientista” o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulações de suas informações.”

5. CONCLUSÃO

A presença do líder é imprescindível para a condução das organizações no seu processo de crescimento e desenvolvimento e para que isso ocorra é preciso se ter líderes eficientes e eficazes no controle, que sejam capazes de fazer com que seus colaboradores se tornem comprometidos e motivados com os objetivos organizacionais e que todos caminhem em busca de um único objetivo.

A comunicação e o relacionamento entre subordinado e chefia são cordiais e de respeito uns com os outros, na visão de seus colaboradores os gestores são vistos como bons líderes. Pode-se perceber que os líderes da empresa possuem uma postura quando necessário de autoridade que impõem respeito e com essa postura eles conseguem alcançar os objetivos da empresa em relação a seus liderados, porém estão sempre

preocupados com o clima organizacional da empresa e também com a motivação dos seus liderados embora nem todos se sintam reconhecidos e valorizados.

O estilo democrático que foi identificado na pesquisa possui ênfase no líder e no subordinado, onde o líder não centraliza o poder em suas mãos e sim faz uso de um relacionamento interpessoal amigável, pois se entende que quanto melhor existir essa comunicação entre líderes e liderados melhores retorno virão.

6.REFERÊNCIAS

Chiavenato, Idalberto, Administração de novos tempos/ Idalberto Chiavenato. - 2. Ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010- 5ª reimpressão.

-----1929, Introdução à Teoria geral da administração/ Idalberto Chiavenato.- 6.- Ed.- Rio de Janeiro: Campus,2000.

Drucker Peter Ferdinand,1909- Administração para o futuro: os anos 90 e a virada do século/ Peter F. Drucker; tradução de Nivaldo Mantigelli Jr. – 5. Ed.- São Paulo: Pioneira , 1996- (Biblioteca Pioneira de Administração e Negócio).

Lacombe, Francisco José Masset- Administração: Princípios e tendências / Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz José Heiloborn- 2. Ed..rev. e atualizada- São Paulo: Saraiva,2008.

Macêdo Ivanildo Izaias de Aspecto comportamentais da gestão de pessoas/ Ivanildo Izaias de Macêdo , Denize Ferreira Rodrigues, Maria Elizabeth Pupe Johann , Neisa Maria Martins da cunha.- 9ed. Ver. E. atual.- Rio de Janeiro : editora FGV,2007.

Hunter, James C. O monge e o Executivo / James C. Hunter; tradução de Maria da conceição Fornos de Magalhães. - Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

Lakatos, Eva Maria , fundamentos de metodologia científica/Eva Maria Lakatos, Marina de Andrade Marconi- 3ed.rev.e ampli- São Paulo: Atlas;1991.

[1] Professora Doutora Meire Soave