

INFLUÊNCIA DO LÍDER NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Clézio Peixoto Barbosa Alves

Graduando de Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Stéfani Pâmela Alves Pereira Peixoto

Graduando de Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Este artigo aborda a importância do líder no ambiente organizacional, citando as principais características dos diferentes tipos de liderança, mostrando a diferença de um líder qualificado com bom relacionamento, e um com mal relacionamento com sua equipe. Demonstra o que é liderança e como se tornar um líder exemplar. Mostra o quanto prejudicial é a maneira inadequada que alguns líderes têm ao comandar uma equipe. Com base na maneira de liderar, levantar os benefícios e malefícios para a empresa, como cada estilo de liderança pode interferir no clima da empresa, pois a pessoa que lidera de forma diferenciada motiva o colaborador a trabalhar de maneira correta e produtiva, trazendo benefícios a empresa e a todos que nela exercem alguma função. O bom líder, motiva a equipe, aumentando seu desempenho e com isso aumenta sua produtividade. Este tema se justifica pelo peso que uma boa liderança tem dentro de uma organização elevando o clima organizacional, fidelizando a equipe que comprometida aumenta a produtividade e a competitividade da empresa, principalmente em momentos de instabilidade como o atual. Esta pesquisa tem como objetivo principal, apresentar a importância de um líder dentro da organização, e objetivos secundários mostrar a responsabilidade do líder quanto a motivação, dedicação e comprometimento da equipe.

PALAVRAS-CHAVE: liderança; relações interpessoais; clima organizacional; comportamento.

1 INTRODUÇÃO

A liderança é um fundamento que uma organização necessita ter para que a empresa conduza seus objetivos e metas de forma eficiente. O líder é aquele que comanda sua equipe, praticando atividades corretas, sendo o exemplo, pois o líder é aquele que conduz e não aquele que somente demanda ordens. Ele se destaca por saber lidar com obstáculos que surgirem na empresa e ter responsabilidade para saber resolvê-los e com coerência, sem apontar de quem é o erro e se preocupar em não cometê-los mais.

A qualificação dos líderes é fundamental para que não haja colaboradores desmotivados, e para que a equipe trabalhe em função de alcançar os objetivos da organização. Pois a qualificação evita que o líder cometa erros que possam levar a empresa a fracassar no futuro. O líder que não se qualifica deixa de ter um diferencial, e não se destaca na organização.

Todo o líder que trabalha de maneira correta, procura passar um feedback para sua equipe, se for um elogio estar é público é gratificando, mas se é para corrigir erros individuais, é indispensável que seja reservadamente. Ajudando assim a melhorar o desempenho dos colaboradores e reparando o que precisa ser aperfeiçoado.

Um ponto que também se destaca é o líder que segue a atualidade, buscando conhecimento para que acompanhe as mudanças dos sistemas que a empresa tem. Aumentando as tendências de criatividade e elaborando uma visão de diferentes valores e estilo de vida para todos os seus colaboradores. A honestidade e transparência do líder faz a diferença e demonstra a paixão por aquilo que ele é designado a fazer.

2 OBJETIVOS

Este artigo tem como objetivo principal levantar a importância do líder dentro das organizações.

Possui também objetivos específicos que são demonstrar os diferentes estilos de liderança e as principais características do líder, mostrar a responsabilidade do líder quanto a motivação, dedicação e comprometimento com a equipe e a organização para a qual ele trabalha.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo foi preparado por meio de uma pesquisa bibliográfica. Para a referida pesquisa utilizou-se autores como: Robbins, Vergara, Chiavenato e Lacombe, que possuem trabalhos sobre o tema escolhido.

4 CONCEITOS DE LIDERANÇA

Podemos definir liderança como influência interpessoal exercida em uma dada situação e dirigida por meio do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos (CHIAVENATO, 2014, p. 436).

De acordo com Lacombe (2009, p. 191) “Líder é agente de mudança e deve ser capaz de inspirar coragem aos seus seguidores”.

“A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidade específica é líder. Um grande líder tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, em uma grande variedade de situações” (MAXIMINIANO, 2006, p. 277).

Frequentemente, liderança e autoridade são dois conceitos conflitantes. Muitas pessoas em cargos de autoridade não sabem exercer a liderança. Outras exercem-na sem autoridade, simplesmente pelo fato de identificarem um problema em determinado setor e terem condições de mobilizar as pessoas para solucioná-lo. (HEIFETZ, 1999, p. 62)

No aporte de Robbins (2005, p. 258) “Definimos liderança como a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas”.

Chiavenato (2003, p. 123) ressalta que, “liderança é o processo de exercer influência sobre pessoas ou grupos nos esforços para realização de objetivos em uma determinada situação”.

As ideias dos autores acima citados estão relacionados a capacidade que o líder tem de influenciar, dirigir, motivar e inspirar a equipe na realização dos trabalhos definidos.

4.1 Estilos de Liderança

A liderança é algo que sempre existiu dentro de uma empresa, pessoas qualificadas ou se qualificando para ficar a frente de uma equipe. Existem também os que não são qualificados que se destacam por aptidão no que faz. A organização necessita saber o tipo de líder que atua na empresa para não prejudicar o andamento dos negócios. A liderança não exige profissão específica, mas sim um comprometimento com organização. Existem três tipos mais comuns de liderança que são: autocrático, liberal e democrático.

Segundo Chiavenato (2014, p. 440) “o líder autocrático é dominador centraliza todas as decisões, os subordinados não têm nenhuma liberdade de

escolha, a equipe que está sob este tipo de liderança produz maior volume, com sinais de tensão, frustração e agressividade”.

A liderança liberal, permite total liberdade para tomada de decisões individuais ou grupais, seu comportamento é evasivo e sem firmeza, a equipe que está sob este estilo de liderança não se saem bem quanto a qualidade e quantidade de trabalho com excessivo individualismo (CHIAVENATO, 2014 p. 440).

A equipe que está sob a responsabilidade de um líder democrático se destaca por uma produtividade maior, sendo que os líderes têm como principais características ser muito comunicativo, encorajador e preocupado com o desempenho e o grupo (CHIAVENATO, 2014).

As diferenças mais visíveis entre estes estilos são: que o líder autocrático mantém todo o controle em suas mãos, enquanto o liberal é despreocupado com o desempenho e as decisões da equipe e por fim o líder democrático que leva em consideração o ponto de vista da equipe para tomar suas decisões e sempre está motivando sua equipe (VERGARA, 2016).

O estilo de líder democrático é o que mais se adapta ao querer dos patrões, pois o estilo de liderar ajuda a motivar os colaboradores, se escolhido corretamente os empregados atuarão em um ótimo ambiente organizacional, o que é o principal fator para um trabalho bem elaborado e eficaz. Não tem nada melhor do que trabalhar em um ambiente que não atrapalhe a autoestima e a motivação de do colaborador.

4.2 Traços de Um Bom Líder

Para ser um bom líder é preciso mostrar interesse em conduzir uma equipe para atingir objetivos da organização, é necessário possuir algumas características fundamentais para o desenvolvimento de todos como: ser comunicativo, prestativo e maleável quando algo der errado para ouvir o que o colaborador tem a dizer e procurar soluções que venham a ajudar a todos.

“Uma liderança bem-sucedida depende de comportamentos, habilidades e ações apropriadas e não de características pessoais” (SOTO, 2011, p. 2016).

O líder que transmite seu conhecimento e abre espaço para ouvir os demais membros da equipe consegue atingir um bom resultado. O compartilhamento do

conhecimento adquirido só tem a agregar novas ideias, pois estar motivado e satisfeito aprimora o ambiente da organização.

“Que diferenciam líderes dos não-líderes com bases nas qualidades e características pessoais. [...] A procura por traços sociais, físicos, intelectuais ou de personalidade que possam descrever os líderes e diferenciá-los dos demais.” (ROBBINS, 2005, p. 259).

De acordo com Lacombe (2009, p. 202):

O que as pessoas procuram em um líder é alguém que seja digno de confiança, que seja compreensivo, ético, dinâmico e que inspire os seguidores pelos seus atos. Ações são mais importantes do que palavras, são elas que demonstram o compromisso do líder.

Wagner III (2000, p. 153) tinha o pensamento que “os líderes possuíam traços que eram geneticamente herdados”, porque os estudos antigamente diziam que os líderes já surgiam arranjados.

No pensamento de Soto (2011, p. 242) “A teoria dos traços afirma que os líderes têm características pessoais concretas. Mesmo assim, as capacidades, as habilidades e os traços diferenciam os líderes efetivos daqueles que não o são. A teoria da conduta aponta a liderança efetiva está ligada a um interesse pela tarefa e a um interesse pelas pessoas”.

“Líderes devem ser pessoas flexíveis, inovadoras, criadoras, porque a prática e ações por eles executadas, são “espelhos” do processo” (LISBOA, 1998, p. 155).

4.3 Relações entre o Líder, a Organização e Colaboradores

As relações entre a organização e o líder precisam andar de forma clara e objetiva, pois o líder é colocado como o responsável por fazer o processo da empresa funcionar conforme combinado entre organização e liderança. É necessário que o líder tenha uma comunicação e desenvolvimento direcionados para os objetivos organizacionais, pensando no bem estar dos colaboradores.

Segundo Lisboa (1998, p. 4) “A interação homem/organização é complexa e dinâmica, com elementos de reciprocidade [...] a expectativa existente entre as duas partes e que vai além do contrato formal de trabalho, regulando as relações de interação e regendo o comportamento das pessoas e da empresa”.

“O poder é exercido, a liderança é imposta e as decisões são tomadas tendo por base as comunicações” (HALL, 2004, p. 155).

O clima organizacional sendo positivo, as pessoas tendem a ser produtivas, partilhar conhecimentos, confiar uma nas outras, procurar inovar, ter iniciativas [...] Se for negativo, tendem a agir com descrença e revolta aumentando a rotatividade (LABOMBE, 2009, p. 221).

Maximiniano (2006, p. 322) narra que a motivação e o desempenho dos liderados estão relacionados com a maneira que são tratadas pelos demais, principalmente por aqueles que os lideram ou tem algum tipo de poder dentro da organização.

A cultura organizacional é a maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização, que mantém seus integrantes unidos [...] proporcionando às pessoas um sentimento de propósito comum (WAGNER III, HOLLENBECK, 2006, p. 367).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se neste trabalho que os pensamentos dos autores estão ligados a influência e esforços, que os líderes têm que exercer sobre suas atividades e seus subordinados. A maneira que os fatos vão mudando, o líder precisa se aperfeiçoar, sendo exemplo de todos na organização. O diferencial que um bom líder tem está ligado na forma que ele trata e conduz o grupo, um bom relacionamento gera um bom rendimento.

O trabalho que é feito com motivação, inspiração e companheirismo, é mais satisfatório. O relacionamento entre subordinados e superiores, precisa ser transparente e a medida que a comunicação é eficaz o trabalho desempenhado possui inúmeros benefícios, para a empresa e para os colaboradores, tudo flui, e os negócios saem como o aguardado.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Administração nos tempos: os novos horizontes em administração Idaberto Chiavenato. 3. d. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. Ed. Rev. Atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

HALL, R. H. Organizações, processos e resultados. 8. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

HEIFETZ, R. Os novos desafios. HSM Management – Informação e Conhecimento para Gestão Empresarial, São Paulo, ano 3 , nº 14, maio/jun. 1999. In: Bergamini, C.W. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 4 ed. 6 imp. São Paulo: Atlas, 2010.

LACOMBE, F. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Saraiva, 2009.

LISBOA, T. C. Reflexões sobre fatos motivacionais. 1998. Tese (Doutorado) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 1998.

MAXIMINIANO, A. C. A. Introdução à Administração. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAXIMINIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração. 6. Ed. São Paulo, Atlas, 2006.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SOTO, E. Comportamento organizacional: o impacto das emoções / Eduardo Soto; tradução técnica de Jean Pierre Marras. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WAGNER III, J. A. HOLLENBECK, J.R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2006.

WAGNER III, J. A. HOLLENBECK, J.R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2000.