

LIDERANÇA: UMA CHAVE PARA O SUCESSO DA ADMINISTRAÇÃO

Elisângela de Aguiar Alcalde
(Docente MSc. das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS)

Linda Jennyfer Vaz
(Discente do 2º ano do curso de Administração- AEMS)

Marcia Moura de Paula
(Discente do 2º ano do curso de Administração- AEMS)

Mayra Batista de Oliveira
(Discente do 2º ano do curso de Administração- AEMS)

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo ressaltar a importância da liderança dentro das organizações neste novo século. Administrar nunca foi tarefa simples, e nos últimos anos tornou-se uma profissão que requer muito esforço, dedicação e aprimoramento contínuo. Mais que importante, o fator liderança é termo indispensável no perfil de administradores, e o reconhecimento da importância do bom relacionamento com pessoas garante a eficiência de todo o processo. Líderes que prezam o trabalho em equipe, bom clima organizacional e satisfação dos colaboradores, contribuem para a ascensão de qualquer empresa que almeje sucesso no mercado, que por vez se torna cada dia mais competitivo. Trata-se de um trabalho de pesquisa bibliográfica realizada através de livros impressos, com propósito de focar a correlação existente entre administração e liderança.

Palavras-chave: Administração; Liderança; Organização; Pessoas.

INTRODUÇÃO

A liderança é vital para o sucesso da organização, visto que as melhores e maiores empresas do mundo possuem grandes líderes.

Buscou-se como objetivo central deste artigo analisar a importância da liderança para as organizações, uma vez que para obter sucesso e se manter no

mercado competitivo é necessário formar bons líderes para colher os bons frutos de uma gestão de pessoas competentes.

Neste estudo foram explorados os conceitos de liderança, e para melhor compreensão do assunto foi utilizada pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, apresentando os variados conceitos acerca do tema e seus objetivos.

1 LIDERANÇA: BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

Existe nas organizações grande preocupação com os fatores externos, que podem ser ameaçadores à sua existência, só que nem sempre se enxerga que há grande necessidade de priorizar também os fatores internos. É papel do administrador, identificar esses possíveis problemas que ocorrem, como também solucioná-los.

Empresas que outrora valorizavam quantidade perceberam que qualidade, comprometimento e conhecimento são de extrema importância e passaram desde então a identificar e qualificar líderes, investindo assim em seu próprio desenvolvimento.

Gestores que ocupam cargo de direção, chefia ou de supervisão, em sua totalidade é necessário que possuam espírito de liderança, proporcionando assim bom relacionamento entre os seus subordinados e alcançando resultados positivos tanto à organização como aos seus colaboradores.

Ser líder exige que o indivíduo sirva de exemplo entre seus comandados, que tenha habilidade de trabalho em equipe e comprometimento com os resultados. O profissional dessa área precisa ter seriedade, saber reconhecer os erros cometidos como também dividir os méritos alcançados, e possuir ainda determinada postura quando ocorrerem conflitos internos e ter inteligência de como resolvê-los.

É devido a grandes líderes que empresas alcançam o sucesso e se tornam mundialmente conhecidas. No competitivo mercado no qual estamos expostos, investir em treinamento e aperfeiçoamento de pessoal é promover bons resultados para o futuro.

Maxwell (2008) nos dá um parâmetro bem abrangente na definição de liderança e suas habilidades:

- ✓ Disposição de assumir riscos;

- ✓ Desejo apaixonado de fazer diferença;
- ✓ Se sentir incomodado com a realidade;
- ✓ Assumir responsabilidades enquanto outros inventam justificativas;
- ✓ Enxergar as possibilidades de uma situação enquanto outros só conseguem ver as dificuldades;
- ✓ Disposição de se destacar no meio da multidão;
- ✓ Abrir a mente e o coração;
- ✓ Capacidade de subjugar o ego em benefício daquilo que é melhor;
- ✓ Capacidade de sonhar;
- ✓ Inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem oferecer;
- ✓ Poder de potencializar vidas;
- ✓ Falar com o coração ao coração dos liderados;
- ✓ Integração do coração, da mente e da alma;
- ✓ Capacidade de se importar com os outros e, ao fazer isso, liberar as idéias, a energia e a capacidade dessas pessoas;
- ✓ Sonho transformado em realidade;
- ✓ Coragem;
- ✓ Saber delegar;
- ✓ Ter empatia;
- ✓ Boa comunicação.

O autor ainda complementa ao escrever que o líder exerce influência no seu grupo para que façam o que ele deseja, conduzindo-os na direção que sozinhas não seguiriam. Deve ele mostrar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal, incentivar, mostrar que é possível, colocar a equipe em condições de avançar e também aprender com os erros.

Nos dizeres de Maximiano (2006), liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de pessoas. É definida também como metas realizadas por meio da direção de colaboradores, portanto a pessoa que às comanda com sucesso, este é um líder.

O mesmo identificou também três tipos diferentes de líderes:

- ✓ Os líderes que arrastam multidões: eles concebem grande ideal e juntam uma multidão para concretizá-lo;

- ✓ Os líderes que interpretam as multidões: São os que tem habilidade em tornar claro e explícito os sentimento e pensamento confuso das pessoas;

- ✓ Os líderes que representam as multidões: estes se limitam a expressar apenas a opinião coletiva de forma já conhecida e definida. (MAXIMIANO, 2006)

Já Chiavenato (2003) relatou sobre os traços de personalidade. Segundo essa teoria, o líder é aquele que possui traços específicos de personalidade que os diferencia das demais pessoas. Nesse caso o líder possui características marcantes que o acompanham desde o nascimento, e por meio delas pode influenciar o comportamento das demais pessoas. É possível encontrarmos pessoas com estas características, ou traços de personalidade mesmo quando ainda são crianças. É notório esse comportamento de liderança, de estar sempre à frente das situações e resolvê-las facilmente.

2 PRINCIPAIS ABORDAGENS ACERCA DOS ESTILOS DE LIDERANÇA

Os líderes em geral adotam determinado comportamento como método de trabalho, o que nos leva aos estilos de liderança. Se tratade teorias que estudam a liderança em termos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados.

Chiavenato (2003) descreveu os principais estilos de liderança, os quais são:

- ✓ Liderança autocrática: onde existe a centralização de poder nas mãos do líder, e quanto mais concentrado o poder de decisão, mais autocrático é seu estilo. Somente o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo. Esse tipo de comportamento do líder muitas vezes gera tensão, frustração e agressividade por parte dos subordinados. A ordem dos processos só corre bem quando o líder esta por perto, em sua ausência os subordinados ficam ligeiramente indisciplinados.

- ✓ Liderança democrática: existe a divisão dos poderes de decisão entre o líder e grupo de liderados, quanto mais às decisões forem influenciadas pelos integrantes do grupo, mais democrático é o comportamento do líder. O papel do líder nesse estilo é conduzir, orientar e incentivar a participação democrática das pessoas. Como característica da utilização desse estilo se tem resultados positivos, comunicação e bom comportamento dos subordinados mesmo quando o líder se ausenta.

✓ Liderança liberal: nesse caso o líder delega as decisões ao grupo e o deixa completamente à vontade sem nenhum controle. Aplica-se esse estilo muito raramente, pois a equipe precisa ser madura, desenvolver as atividades sem oscilações e mostrar produtividade.

✓ Liderança situacional: onde o comportamento do líder se adequa a cada situação que esteja ocorrendo. Completa dizendo que as teorias abordadas sobre os traços de personalidade são simplistas e limitadas, enquanto que as teorias da liderança situacional explicam mais detalhadamente que não existe um único estilo de liderar válido para qualquer situação. E que cada situação requer um tipo de liderança, determinada pelas circunstâncias.

Baseado nas explicações do autor entende-se que a teoria situacional é mais atrativa aos administradores por aumentar as possibilidades de adequação na situação a fim de se ajustar ao estilo de liderança utilizado. Um líder deve se ajustar a um grupo de pessoas sobre condições variadas, sendo a sua capacidade de comunicação essencial e não apenas seus traços de personalidade.

No aporte de Maximiano (2006), existem dos tipos de liderados. Os liderados fiéis, que são os que seguem o líder por razão moral, e os liderados mercenários, que seguem o líder por interesse. Os liderados podem obter do seu líder tanto recompensas morais como materiais. Assim, existe uma relação de benefícios mútuos, onde através da influência o líder pode oferecer vantagens para os liderados e também servi-los e obter destes o resultado esperado.

Diante de tal fato temos a classificação de mais dois estilos de liderança também citados por Maximiano (2006):

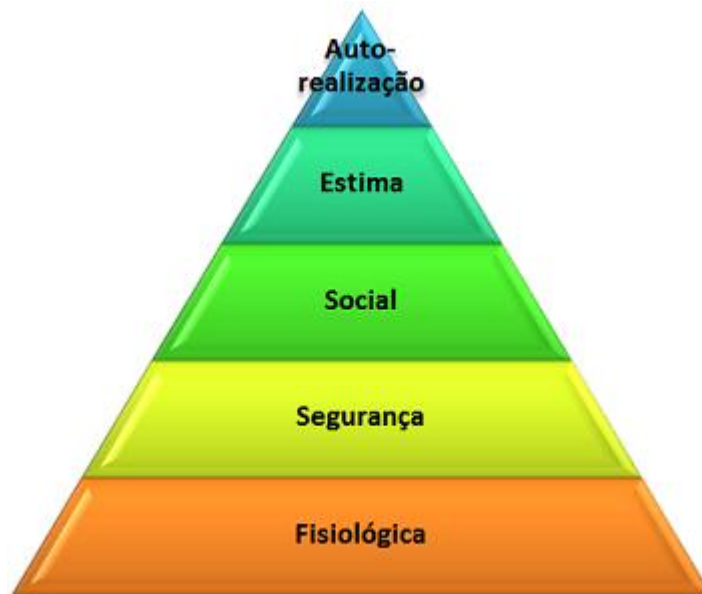
✓ Liderança carismática: esse estilo quando utilizado é capaz de incentivar seus seguidores através de recompensas morais, afetando as emoções, estabelecendo assim valores e padrões de forma que se sintam satisfeitos e trabalhem para atingir as metas estabelecidas.

✓ Liderança transacional: é aquele líder que apela aos interesses, principalmente das necessidades dos seguidores. Através de recompensas ou ameaças consegue com que os subordinados trabalhem para atingir as metas.

Está claro que para ter um bom clima organizacional o líder deve ter como princípio básico a motivação de seus seguidores, pois mantê-los satisfeitos faz com que desenvolvam as suas atividades com dedicação e de forma que consigam superar dificuldades que possam surgir. Percebe-se que a motivação e a liderança

estão diretamente relacionadas, e assim sendo, os líderes tem a possibilidade de conseguir maior eficácia no processo de interação com seus liderados.

Maslow (1943) mencionado por Maximiano (2006) é autor da conhecida teoria que se baseia nas necessidades humanas. Era psicólogo e dedicou-se nessa área até o fim da vida. Desenvolveu a idéia de que as necessidades humanas estão diretamente ligadas com a motivação. As necessidades por ele citadas dispõem-se em uma hierarquia e se dividem em cinco grupos que foram retratados em uma figura de pirâmide.



MAXIMIANO (2006, p. 267)

- ✓ Necessidades fisiológicas: são as necessidades básicas como comer, repouso, abrigo e outras necessidades orgânicas.
- ✓ Necessidades de segurança: é a necessidade de proteção contra ameaças, como a ameaça de perder o emprego e riscos à integridade física e sobrevivência.
- ✓ Necessidades sociais: é a necessidade de amizade, afeto, interação e aceitação em grupo e na sociedade.
- ✓ Necessidades de estima: necessidade de auto-estima e estima por parte dos outros.
- ✓ Necessidades de auto-realização: é a necessidade de utilizar o potencial e habilidades até chegar à realização pessoal.

De acordo com Maslow (1943), as necessidades básicas se manifestam em primeiro lugar, e as pessoas procuram satisfazê-la antes de se preocupar com os níveis mais altos. Uma vez atendida, a necessidade perde sua força motivadora e a pessoa passa a ser motivada para a ordem seguinte. De acordo com essa teoria, as pessoas estão em processo de desenvolvimento contínuo, e os líderes podem trabalhar no sentido de possibilitar que as necessidades uma após a outra possam ser atendidas. (MAXIMIANO, 2006)

Portanto, o papel do líder dentro da organização é identificar os aspectos que possam motivar os seus liderados, no entanto, deve-se atentar ao fato de que para motivar é preciso também estar motivado. Desempenhar esse papel diariamente é um trabalho árduo, pois não há como identificar aspectos que motivem outras pessoas sem antes descobrir o que motiva a si mesmo.

Nesse sentido, Hunter (2004) assevera que o líder é uma referência para os seus liderados e sua atitude perante eles automaticamente influencia no comportamento da equipe. Portanto, há a necessidade de levarmos em conta os aspectos motivacionais dos líderes porque, o mesmo tem a responsabilidade de cuidar da motivação do grupo que lidera. Pode-se dizer que um líder desmotivado dificilmente motivará outra pessoa.

Afirmou esse mesmo autor que, liderança é a habilidade de influenciar as pessoas a trabalharem entusiasmadas, visando atingir os objetivos traçados. Nota-se que o fator humano tornou-se importantíssimo dentro das organizações. O ambiente ou clima da empresa está fortemente relacionado com a motivação dos funcionários. Quando existe motivação o ambiente é positivo, o clima é de colaboração, interesse e satisfação. Se for ao contrário percebe-se que há sentimentos de frustração, insatisfação, redução na produtividade, qualidade e surgimento de conflitos. (HUNTER, 2004)

3 EXEMPLO DE LIDERANÇA

Como exemplo de grande líder podemos citar Justos (2006), grande empresário, e ainda, está no ranking de melhores publicitários do Brasil. Formado em Administração, iniciou sua carreira em 1981 com a fundação da empresa Fisher e após dezoito anos deixou a sociedade para iniciar novos desafios. Sempre esteve á frente de agências de publicidade, e entrou para a história da publicidade

brasileira. Hoje o empresário possui um grupo de seis empresas com faturamento bruto anual acima de 01 bilhão de reais.

Vencedor de muitos prêmios, o empresário ficou famoso depois que apresentou o programa de televisão de grande repercussão, "O Aprendiz". Trata-se de um reality show de negócios brasileiro onde os participantes participavam de provas e desafios empresariais, e ao final tinha-se um vencedor e ganhador de determinado prêmio.

Em uma de suas palestras realizada na Bahia, o empresário elencou sete forças fundamentais para o sucesso profissional e pessoal, sendo elas:

✓ **A força de vontade:** afirmou que essa força vai levá-lo até onde deseja chegar na vida. Todas as pessoas querem ter sucesso, mas sem força de vontade não é possível.

✓ **A força da visão:** essa é uma força que diferencia as pessoas. Em um mundo cada vez mais competitivo, mais importante do que fazer melhor é ver melhor o que vem lá na frente. É preciso enxergar-se grande para tornar grande.

✓ **A força do caráter:** caráter é transmitido por hábitos e exemplos, e o líder é aquele que forma ou deforma o caráter de uma empresa. Uma pessoa de caráter toma decisões pensando em todos e não muda de opinião afim de agradar.

✓ **A força de persuasão:** Saber persuadir é uma arte pois, não se consegue vender aquilo que você mesmo não compraria. A pessoa que acredita em si e no que quer vender tem uma capacidade de convencer muito maior.

✓ **A força da criatividade:** Quem quer ter uma vida extraordinária precisa ter ideias extraordinárias. Todo tem talentos escondidos, é preciso descobri-los.

✓ **A força da coragem:** é preciso ir além das fronteiras criadas pelas próprias limitações. Para mudar, é preciso ter coragem para fazer as mudanças necessárias.

✓ **A força da paixão:** uma empresa de sucesso é o resultado de um grande trabalho, mas esse sucesso é ainda maior quando há pessoas felizes e apaixonadas pelo que fazem. (JUSTOS, 2006)

Liderança é uma habilidade muito procurada pelas empresas nos tempos modernos. Existe a necessidade de se ter profissionais capazes de assumir responsabilidades, solucionar problemas, definir prioridades, planejar, atingir metas

e objetivos, aceitar desafios, ter iniciativa, ser otimista e estar aberto a mudanças, pois estes podem ser a chave do sucesso de uma organização.

Os diversos tipos de liderança estão presentes dentro das organizações, e estes precisam estar em constante sintonia com as mudanças e estratégias da empresa, e por este motivo a identificação de líderes está sendo adotada amplamente no meio empresarial, pois desta forma consegue-se que as equipes tenha envolvimento com os objetivos organizacionais.

Novamente ressalta-se a idéia de que a liderança está diretamente ligada à motivação, pois não como antigamente, o bem mais precioso que as organizações têm hoje são as pessoas, e valorizá-las fará com que tragam resultados positivos para as organizações. Não investir nas pessoas e nas suas satisfações com o trabalho, atualmente faz com que a empresa tenha a desmotivação da equipe e consequentemente baixa produtividade.

O bom líder busca o comprometimento de seus seguidores e percebe que os seus valores precisam estar absorvidos por toda organização, fazendo com que estes estejam sempre satisfeitos com o clima organizacional. Diante dessa realidade, faz-se necessário que as organizações mudem continuamente para serem bem sucedidas hoje, e no futuro, mas isso só será possível se tiverem uma liderança estratégica que se preocupe com os seus colaboradores e com a construção da solidez da empresa e seus objetivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São muitas as habilidades que o líder deve desenvolver para alcançar o sucesso e o comprometimento da sua equipe. O aperfeiçoamento acontece diariamente quando busca o crescimento e se atenta as mudanças que ocorrem. As habilidades citadas neste estudo sugerem uma caminhada junto com os colaboradores para entendê-los melhor e facilitar a motivação. Alguns outros aspectos estão voltados especificamente para a pessoa do líder, que deve demonstrar poder, mas também humildade e autoconfiança.

Vale lembrar que poucos líderes chegam ao topo sozinhos sem contar com ajuda de outras pessoas. É com prazer que o líder deve estender a mão aos seus liderados, pois juntos poderão seguir em frente e sempre trabalhando em equipe. Agindo dessa forma o líder só tem a ganhar, porque as pessoas tem mais interesse

em trabalhar para alguém que as ajudem a atingir o sucesso. Além disso, o líder ganha credibilidade porque agrega valor a sua equipe.

A motivação não passa de uma consequência quando o líder por meio das suas características executa seu papel de forma eficiente. Portanto, um líder só pode ser bem sucedido se contar com uma boa equipe, e esse é o maior desafio desse novo século.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

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

JUSTOS, Roberto. **Construindo uma vida**. São Paulo: Lorousse do Brasil, 2006.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.