

A LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES E SUAS INFLUÊNCIAS

Antonia Maria Gimenes¹, Sivirino Ferreira dos Santos², Miguel dos Santos Silva Junior³

RESUMO

O objetivo geral do presente artigo é o de verificar qual o papel do líder e suas influências nas organizações e analisar quais são as características de um líder que realmente dirija com eficácia uma equipe frente as crises de relacionamento interno, mostrar qual a relação entre os tipos de líderes e os seus subordinados, e os específicos foram identificar qual o estilo de liderança mais apropriado para que uma organização tenha uma equipe mais unida e eficaz, e alcance suas metas e objetivos. Justifica-se a relevância do presente artigo sobre a importância dos tipos de líderes com suas características e seus impactos dentro das organizações. O presente estudo utilizou-se de pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros e sites e de dados qualitativos e descritivos para apresentar um conteúdo claro e explicativo sobre a Liderança nas organizações e as suas influências, analisar a importância de um líder que saiba instruir, direcionar, e inspirar uma equipe no ambiente de trabalho. Conclui-se que o líder é a mais poderosa influência em grupos de pessoas que estão trabalhando em um objetivo comum. O líder é o que causa impactos benéficos e maléficos em um grupo de pessoas, pois é o que dá direcionamentos a esse grupo coletivamente ou individualmente.

Palavras-chaves: Influências, características, relacionamentos, equipe

ABSTRACT

The general objective of this article is to verify the role of the leader and his influences in the organizations and to analyze what are the characteristics of a leader who really directs a team in the face of internal relationship crises, to show the relationship between the types Of leaders and their subordinates, identify which leadership style is most appropriate for an organization to have a more cohesive and effective team, and achieve its goals and objectives. The relevance of this article on the importance of types of leaders with their characteristics and their impacts within organizations is justified. The present study used researches with bibliographical surveys in books and websites and qualitative and descriptive data to present a clear and explanatory content about Leadership in organizations and their influences, to analyze the importance of a leader who knows how to instruct, direct, And inspire a team in the workplace. It turns out that the leader is the most powerful influence on groups of people who are working on a common goal. The

1 -Coordenadora do curso de Administração de Empresas.

2 -Professor Orientador do Curso de Administração de Empresas.

3 -Acadêmico do Curso de Administração de Empresas.

INTRODUÇÃO

A liderança é uma atividade que está diretamente ligada a pessoas, e para que o trabalho seja desenvolvido de acordo com os objetivos propostos pelo líder se torna necessário que haja confiança entre os envolvidos. O líder tem o papel de ser o influenciador principal de todos os integrantes de uma equipe, fazendo com que cada um descubra o melhor de si em benefício de todos, ou seja, alcançar os objetivos propostos, fazendo com que todos os integrantes se influenciem mutuamente.

Essa é a maneira de fazer com que a organização tenha um ambiente unido, onde todos sejam colaboradores eficazes, e todos entendam a sua importância no processo produtivo e organizacional.

Atualmente a Liderança nas organizações é um assunto que tem sido estudado e tem tido maior atenção nos dias de hoje, com isso o objetivo geral do presente artigo é o de verificar qual o papel do líder e suas influências nas organizações e os objetivos específicos foram : analisar quais são as características de um líder que realmente dirija com eficácia uma equipe frente as crises de relacionamentos internos, mostrar qual a relação entre os tipos de líderes e os seus liderados, identificar qual o estilo de liderança mais apropriado para que uma organização tenha uma equipe unida e eficaz, e alcance suas metas e objetivos.

Justifica-se a relevância do presente artigo sobre a importância dos tipos de líderes com suas características e seus impactos dentro das organizações, e suas influências no comportamento dos liderados.

O presente estudo utilizou-se de pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros e sites e de dados qualitativos e descritivos para apresentar um conteúdo claro e explicativo sobre a Liderança nas organizações, analisar a importância de um líder que saiba instruir, direcionar, e inspirar uma equipe no ambiente de trabalho,

O líder é quem influencia os envolvidos a desenvolverem funções e atividades que cooperem para um melhor desenvolvimento das atividades da organização, tornando-as resultivas na área de atuação, e fazendo com que a qualidade do serviço melhore continuamente.

DESENVOLVIMENTO

A liderança está presente na vida do ser humano desde os primórdios da humanidade (ARRUDA, 1987).

Há muito tempo o homem aprendeu a dominar o fogo, ao mesmo tempo adquiriu a habilidade de liderar o meio ambiente em que habitava. Na era dos povos chamados Neandertais, o Líder era o que inventava criativamente armas de caças e naturalmente criava estratégias para as caçadas, e guiava a equipe na caçada. Nos dias de hoje as armas ainda são a razão de existirem muitos líderes, levando em conta que as armas aliada a uma boa estratégia também desenvolve poder em uma nação.

Na Mesopotâmia, foi onde criativamente inventaram a roda, e naquela época era considerado Líder quem conseguia usar essa invenção para o transporte de materiais de trabalho, armas, alimentos (SANTANA, 2008).

Os faraós no Egito tinham um estilo autocrático de liderar a suas terras e o seu povo, os mesmos possuíam autoridade sobre seus escravos para atenderem suas solicitações e necessidades de toda a população.

Outro registro histórico de Liderança autoritária surgiu a partir de 1929 com a crise mundial pós-guerra, o partido político nazista sentiu a necessidade de atuar e dominar e cresceu muito com Adolf Hitler, que era um soldado e brilhante orador; com a ofensiva da Alemanha, Hitler atacou vários países europeus menores e uniu-se ao movimento nazista iniciando assim a segunda guerra mundial. Adolf Hitler começou a liderar o nazismo a partir de 1933, tinha um pensamento muito forte sobre raças inferiores, chamada raça ariana, e até que foi colocado em prática a eliminação desses povos provocando o holocausto (estima-se que mais de 10 milhões de pessoas entre judeus, homossexuais, ciganos e pessoas indesejáveis foram mortos). Isso mostra claramente líderes aplicando suas ideias em busca de suas metas e objetivos.

Depois de muitos anos, até os dias de hoje existem os meios autocráticos de se liderar uma equipe como visto em alguns líderes do passado, existiam muitos líderes em sua maioria de estilo autocrático, Luís XV disse que ele mesmo era o estado, o império romano e muitas outras lideranças tiveram esse estilo autocrático de liderar um povo, organização ou estado.

Com o passar dos anos vimos que em muitas áreas da vida humana foi-se diminuindo cada vez mais esse tipo de liderança autocrática, os líderes identificaram que as pessoas tinham uma capacidade muito grande de absorver ensinamentos e, com isso a capacidade de tomar as decisões passou também aos liderados, e então começa-se a democratizar as decisões, abrir oportunidades para que a autoridade dentro de um setor não se limitasse a uma só pessoa.

Quando falamos na questão ambiental das organizações é necessário que todos tenham liberdade de se expressar ao seu líder quando tem uma observação de melhoria em alguma atividade do setor, tanto na organização, produção e higienização, tudo isso ajuda positivamente a empresa e o grupo se sentem valorizados nas suas funções produtivas e agora observativas também.

O pensamento mútuo a respeito dos objetivos da organização, desenvolve cada vez mais intensamente um estilo de liderança democrático, onde a sabedoria de cada um é positivamente somada na decisão final, e hoje já não vemos mais um poder autocrático tão assumido dentro das organizações de trabalho por exemplo, vemos que isso tem se tornado cada vez mais discreto, os líderes estão observando que quanto mais dos funcionários eles absorverem positivamente e souberem usar isso em favor de todos, mais resultados positivos terão.

Um campo aberto onde todos são participantes diretos na tomada de decisões é onde começam a democratizar os setores industriais, onde todos passam a ter um papel fundamental para um melhor desenvolvimento das atividades, é um claro avanço de que para liderar não precisa de exclusão, eliminação ou autoridade exagerada, onde cria-se a imagem de uma liderança arrogante, soberba e independente, mas que todos dependem um do outro para que a empresa caminhe de uma forma melhor, tenha ambientes internos agradáveis e uma equipe forte e criativa para atuar no mercado.

Elementos básicos de uma Liderança

Na liderança existe alguns elementos básicos que são: Os objetivos em comum, que normalmente é atribuído pelo líder que passa uma ideia de atuação para a equipe. Os seguidores que são as pessoas envolvidas no planejamento estratégico. A situação que a empresa se encontra atualmente também inspira criatividade para melhorias, e o líder que se encarrega de tomar a frente das atividades, e tem o papel de influenciar os seus liderados à abraçarem a ideia proposta por ele.

Se você é um líder de uma equipe, a forma mais eficaz de criar união entre o grupo é fazer com que tenham um objetivo em comum, fazendo com que pensem em alcançar o mesmo objetivo, isso é o que dá unidade ao grupo, e torna uma equipe com o mesmo foco e metas que justifiquem sua existência.

Quando a equipe tem um objetivo comum, os colaboradores se tornam participativos, cada um absorve um sentimento de utilidade dentro da organização. Esses colaboradores ou seguidores de um objetivo comum, tendem a se influenciarem mutuamente, e também automaticamente o líder gerindo uma empresa que é influenciada por um objetivo torna-se influenciado. A análise e diagnósticos de um setor dentro da empresa é gerida pelo líder, que observando a situação que a empresa se encontra, define as atividades a serem executadas, e quando a ideia é absorvida o resultado é sempre uma melhoria contínua, visando um objetivo de sucesso.

O Líder é a pessoa que mais vai influenciar o grupo quanto ao modo de atingir esses objetivos apresentados, considerando a situação que a empresa vive atualmente, o líder é a pessoa que faz com que cada um descubra o melhor de si mesmo em benefício de todos, pois o líder é a pessoa no grupo ao qual foi atribuído um encargo de responsabilidades para coordenar e dirigir as tarefas de todo o grupo, visto que isso é um pilar administrativo.

A capacidade de se obter uma posição elevada diante de empresas concorrentes depende da capacidade de seus líderes, e do ambiente de relacionamento que é estabelecido no seio da organização entre eles. Portanto é a partir dessa relação saudável que é gerada por um bom líder, que se constrói as bases para o desenvolvimento correto de uma liderança, que é o respeito, o serviço, a justiça e a honestidade.

Liderança autocrática

É um estilo de liderança onde o líder exerce todo o seu poder sobre seus empregados. Devido a essa liderança, o funcionário em poucas ocasiões pode opinar ou apresentar sugestões que possam ajudar na melhoria de algum departamento, na maioria das vezes onde o próprio funcionário atua. É por isso que esse tipo de liderança gera insatisfação e rejeição, mas principalmente resultados abaixo do esperado por parte da equipe. Um líder autocrático pode ser também um benefício da organização perante funcionários que não necessitam de muitas qualificações para exercer um trabalho rotineiro, mas é claro, se os resultados dessa liderança forem positivos para a organização.

Na liderança autocrática, o líder centraliza totalmente a autoridade e as decisões para si mesmos, e os subordinados não tem nenhuma liberdade de escolha. A liderança autocrática enfatiza somente o líder e não abre oportunidades para que colaboradores expressem alguma ideia ajudadora, ou algum plano estratégico de melhoria, isso ofenderia o líder.

O líder autocrático é dominador e usa sua extremidade autoritária para mandar as suas tarefas e usar seu poder para influenciar seus subordinados; emite ordens e espera obediência plena e cega dos subordinados; Líder que é temido pelo grupo que como consequência só trabalha quando ele está presente.

O estilo autocrático geralmente se baseia na ideia de que o poder do líder é decorrente da posição que ocupa e de que as pessoas são preguiçosas e irresponsáveis por natureza. Consequentemente, no estilo autocrático todas as políticas são determinadas pelo líder (Paul,1986, p.107)

Os grupos submetidos à liderança autocrática apresentam o maior volume de trabalho produzido com evidentes sinais de tensão, frustração e agressividade pela pressão que o líder impõe, todos ou quase todos os funcionários submissos a um líder autocrático tendem a trabalhar com muita pressão, e executam suas funções simplesmente por obrigatoriedade e não demonstram nenhum prazer em executar suas atividades, não conseguem criar uma relação entre suas funções e as expectativas de bons resultados, normalmente o seu psicológico é abalado pelo ambiente autoritário o que o deixa menos

capacitado a executar um bom trabalho, e a manter um ambiente de trabalho saudável também com os seus colegas de setor.

Liderança Democrática

No estilo democrático de se liderar uma equipe, o líder sempre se comunica bem com a sua equipe e com os envolvidos, passa liberdade para cada um dos envolvidos expressarem suas opiniões que possam ser úteis nas decisões tomadas sobre as atividades do setor; encoraja a participação dos funcionários nos processos operacionais da organização, fazendo com que eles também desenvolvam características de observação para identificar futuros problemas e sugerir soluções ao seu líder, e também participar de um processo de melhoria contínua na organização em sua situação atual; o líder democrático preocupa-se tanto com o trabalho que está sendo desenvolvido, mas também preocupa-se muito com a saúde e o bem estar do grupo, dando importância tanto na questão produtiva, mas também física e psicológica dos envolvidos.

Nas situações cotidianas do setor o líder tem como objetivo atuar como um facilitador orientando o grupo em suas atividades sendo relacionador e conselheiro, instruindo, e assumindo para si a responsabilidade nas situações problemáticas da empresa, e abrindo oportunidades para que todos sejam participativos e criativos nas soluções que podem ser apresentadas coletivamente para resolverem uma situação inadequada, o líder democrático coordena todas as ações, sugere ideias a serem implantadas, porém absorve a forma com que as pessoas se impõem diante da situação, e somando a força individual de cada um, analisando cada ideia individual, e selecionando com bom senso as que podem ser de grande importância em uma decisão dentro da organização, considera as opiniões de cada funcionário tornando-o importante para a organização.

O estilo democrático supõe que o poder do líder lhe é conferido pelo grupo que deve liderar e que as pessoas podem basicamente dirigir-se a si mesmas e são criativas no trabalho, desde que adequadamente motivadas, no estilo democrático, as políticas são abertas para discussão grupal. (Paul,1986, p.107)

Liderança Liberal

Neste modelo de líder a liderança é extremamente passiva, o líder evita tomar a frente nas decisões a serem tomadas e não assume responsabilidades de supervisionar a equipe e de influenciar os colaboradores, é focado somente nas atividades e oferece total liberdade para que os funcionários tomem as decisões de como as atividades podem ser melhor executadas, e tomem suas decisões em seus projetos setoriais na empresa, por ser uma equipe mais madura é que o líder transmite essa liberdade, os próprios funcionários identificam as tarefas a serem executadas e divididas por cada integrante do grupo, portanto não precisa de uma constante observação do líder deixando o controle dos processos da empresa nas mãos dos seus seguidores, normalmente se algo de errado acontecer o líder liberal estará ausente quando necessário.

O líder só participa das tomadas de decisões, e planejamento interno das ações do setor apenas quando solicitado, os próprios indivíduos liderados se organizam dentro do setor de trabalho, e a intervenção do líder é mínima nas decisões organizacionais e processuais do setor, o líder liberal ou (laissez-faire) assume que a sua equipe já está totalmente motivada e podem executar suas atividades e tarefas sozinhos, imprimindo total confiança na equipe. Normalmente uma organização que não possui um líder que seja participativo corre um grande risco de seguir por caminhos de perdas, mas quando se desenvolve esse tipo de liderança liberal é quando a equipe já tem a confiança de seu líder que sabe que todos desenvolvem suas funções sem precisão de cobranças, e todas as ações são confiadas a equipe, e o líder automaticamente não se torna tão participativo. Essa participação dos liderados nos processos decisórios automaticamente é o que torna a equipe mais madura e conseqüentemente mais responsável nas suas atividades.

O líder liberal transfere sua autoridade para os liderados, conferindo-lhes o poder de tomar decisões. Ser liberal implica decisão de abdicar deliberadamente do poder de tomar determinadas decisões, que são delegadas para os liderados. Quanto mais o líder delegar decisões para os

liderados, mais liberal é o seu comportamento. (Maximiano, 200, P.407)

Posturas diferentes e suas repercussões

Na liderança autocrática a centralização do poder e o controle de todas as decisões tomadas está nas mãos do líder, o líder não transmite confiança para um funcionário expressar as suas ideias que possa ajudar a mudar uma situação problemática identificada no próprio setor de trabalho, o líder autocrático possui uma postura fechada e normalmente tem uma péssima relação com os subordinados que não se sente bem com a sua postura. O líder se comunica de forma arrogante e não apresenta nenhum interesse de ouvir os integrantes da equipe sobre como eles pensam em melhorar a organização, produção e a relação dos diversos setores da empresa. Para uma melhoria em algum setor que ainda se encontra com deficiência dentro da organização é importante a participação dos funcionários, o que não acontece nesse tipo de liderança, com isso se tornam integrantes de uma equipe que só recebem ordens o que causa insatisfação.

Na democrática, o líder trabalha coletivamente com todos os envolvidos, toma as decisões em conjunto, considerando a experiência prática de cada envolvido em seus respectivos setores, ouvindo-os para saber o que precisa ser mudado e orientando-os de como isso pode ser feito, e impulsionando-os os membros da equipe a funcionarem dentro do proposto por ele. O líder democrático passa confiança ao setor e os fazem sentir capacitados e preparados para exercerem suas funções. A equipe se alegra ao se sentir valorizada, isso é o que inspira à se esforçarem e buscarem cada vez mais capacitação de atuar na função estabelecida pelo líder, visto que o reconhecimento é real.

Na liberal, o líder não é presencial nas diversas questões, e deixa a situação fluir, sabendo que a capacidade de decisão está nas mãos da equipe, sem interferir ou tentar mudar o rumo dos acontecimentos, com isso não há um planejamento de curto e nem longo prazo, todas as atividades estão nas mãos dos funcionários que tomam as próprias decisões. É um estilo arriscado de liderar uma equipe porém traz responsabilidades aos

funcionários, tornando-os capazes de se adequar ao risco, e funcionarem como instrumentos importantes, que participam diretamente nas decisões da empresa. Em cada um desses três estilos de liderança, a atuação do líder promove uma cadeia de comunicação importante no grupo, o que acarreta capacidade e valores na equipe.

CONCLUSÃO

O líder é a mais poderosa influência em grupos de pessoas que estão trabalhando em um objetivo comum. O líder é o que causa impactos benéficos e maléficos em um grupo de pessoas, pois é o que dá direcionamentos a esse grupo coletivamente ou individualmente, o que oferece liberdade para desenvolvimento profissional de cada envolvido para descobrir qual o seu papel de maior importância em sua equipe.

Hoje muitas empresas ainda não oferecem liberdade para pessoas participarem diretamente das decisões da empresa, isso fariam com que buscassem desenvolverem sua capacidade de observação que antecede sua criatividade, e assim participarem diretamente das tomadas de decisões sugerindo seu ponto de vista como soma nas tomadas de decisões. Essa é a maior causa de não haverem líderes constantemente sendo descobertos nas organizações, vemos estilos de líderes diretamente ligados a essas descobertas, totalmente ligados a inspirar pessoas à se descobrirem dentro de suas realidades como profissionais, e esse é o papel principal de um líder, o de gerar novos líderes e de serem influência para esses novos profissionais se lançarem a novos desafios.

Conclui-se que a liderança tem uma contribuição muito importante na questão do ambiente de trabalho, à medida que os liderados observam uma possibilidade de atuarem sendo mais participativos, evidentemente os tornam mais importantes para a empresa e faz com que se sintam em um ambiente favorável, onde absorvam aumento de conhecimento e tenham um conseqüente crescimento profissional, e se tornem também novos instrutores desse tipo de formação profissional em outras pessoas.

REFERÊNCIAS

HERSEY, Paul, BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: EPU, 1986

CHIAVENATO, Idalberto: **Teoria geral da administração**: Rio de Janeiro: Campus, 2002. V.2

Torres, Ofelia de LannaSette. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3.ed. São paulo: Atlas, 1996

<<http://consultorpacheco.blogspot.com.br/>> Acesso em: 21 de abr. 2017.

<<http://cienciascontabeisiesa.blogspot.com.br/2010/10/historia-da-lideranca.html>> Acesso em: 21 de abr. 2017.