

(x) Graduação () Pós-Graduação

A LIDERANÇA NA PERSPECTIVA DE LÍDERES E SEGUIDORES EM UMA ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL

Lucas Cordeiro da Silva,
Universidade Estadual do Norte do Paraná,
Lucascordeiro222@hotmail.com

Tayso Spina e Silva,
Universidade Estadual do Norte do Paraná,
tayso@uenp.edu.br

RESUMO

Há nas instituições ou organizações um líder como figura representativa, com estilos de Liderança que podem influenciar ou intervir em certas situações. Apesar de ter conquistado um vasto campo da literatura existente, ainda não existe um consenso dos estilos de Liderança. Focado nas formas e estilos mais objetivos – que foram aprofundadas para o entendimento do impacto que um líder representa na organização e na vida pessoal de seus liderados – o artigo tem como objetivo identificar modelos de liderança exercida na organização que por sua vez são adotadas pelos líderes. Ademais, o trabalho exercido no reconhecimento das características de uma forma que a liderança exercida no meio da organização pode transferir no modelo de trabalho dos colaboradores. Dessa maneira, este trabalho apresenta como principais autores Cecília Bergamini (1994; 2002 e 2003); Sylvia Vergara (2007); Botelho e Krom (2014) dentre outros autores que contribuíram para a contextualização dos estilos de Liderança. Como aparato metodológico, foi utilizada uma coleta de dados e aplicado um questionário para os líderes e seguidores com diferenciação apenas no intuito de receber respostas para identificar o modelo de liderança. Como resultados, perceberam-se disparidades, no que diz respeito aos diferentes modelos de lideranças adotados por cada líder.

Palavras-chave: Liderança; Estilos de liderança; Transformação.

1. INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, as organizações vêm demandando e cobrando qualidades em um colaborador. Mediante essa demanda, é possível evidenciar que o modelo de globalização no mercado de trabalho tem avançado de uma maneira grotesca para se manter equivalente. Os progressos tecnológicos têm se tornado um grande desafio, tanto para o mercado quanto para os colaboradores.

Tem-se em mente um problema de pesquisa, que diz respeito à percepção do ambiente que reflete no colaborador. Seus atos e percepções são espelhados no ambiente organizacional e como devemos proceder para que os colaboradores possam se empenhar de uma maneira em que a empresa continue influenciando para o crescimento.

O desenvolvimento deste trabalho é evidenciar que dentro de uma organização existe diferentes estilos de liderança e com isso qual estilo de liderança o seguidor se permitirá seguir. E para que mantenham essa concorrência as empresas precisam manter os sistemas gerenciais eficazes, espelhados a um mundo globalizado, e suas lideranças competentes para que possa refletir no colaborador.

Revedo o conceito da autorização do líder exercer sua influência, Bergamini (2002) deixa claro que a liderança é exercida de maneira natural, na qual o próprio seguidor autoriza o líder a ter influência sobre ele. Sendo assim, o seguidor precisa que o líder mostre o caminho e conseqüentemente aponte em que direção ele deve seguir, tornando um vínculo vitalício entre o seguidor e seu líder.

1.1. Objetivos

O objetivo do trabalho é verificar como ocorre dentro da organização o processo de liderança e como os seguidores permitem ser liderados.

Objetivo geral:

Evidenciar os estilos de liderança em uma organização do setor industrial a partir do entendimento de líderes e seguidores.

Objetivos específicos:

Identificar o estilo de liderança na percepção dos seguidores quanto aos processos de liderança apresentados por seus líderes em uma organização do setor industrial.

2. MATERIAL E MÉTODOS

A determinação de um líder não é o traço e nem as especificações de fabricação, mas sim a junção de um perfil que eleva as questões pessoais e profissionais que vão além de tudo isso. Ademais, a aceitação de um líder deve ser de forma espontânea e totalmente natural. Faz sentido quando admiramos uma pessoa que toma a frente dos processos e mostra o caminho, ou seja, como deve ser executado e reconhece as falhas de cada grupo. Mediante isso, é traçada ações para que seja alcançado determinado objetivo. Segundo Bergamini (2002, p. 35), o líder precisa querer liderar e se permitir a autorização em que foi dada e assim executar.

2.1. Campos de estudo

A empresa em análise é do ramo de produção de transformadores para o mercado nacional e internacional. Atualmente a empresa é de médio porte e emprega aproximadamente 800 funcionários.

2.2. População e amostra

A empresa estudada possui aproximadamente 800 funcionários. Estudou-se apenas duas fábricas que conta com, aproximadamente, 400 funcionários e onde foi possível entender os problemas nos estilos de liderança.

Foram questionados 45 colaboradores liderados e 10 líderes da organização, os quais constataram estilos de liderados e líderes.

3. CONCLUSÕES

Nesse estudo, é evidente e possível compreender que os estilos de liderança em gerenciar pessoas é de grande importância dentro de uma organização tornando-o um legado vitalício empresarial. Cabe mencionar que os níveis de gestão e liderança têm o poder de influenciar nas decisões e no trabalho dos liderados de uma forma imprescindível e sólida com as mudanças organizacionais e globais. É com base nisso que podemos entender como a influência e a intermediação entre organização e liderados é de suma importância para a gestão e tomadas de decisões frente a um sistema de liderança que convém entender os meios para chegar a uma finalidade, que é o entendimento do poder de um líder em cativar, motivar e especialmente evidenciar as necessidades dos liderados, criando três pilares para a concretização de um estilo de liderança que atenderão tanto as necessidades organizacionais quanto a dos liderados.

Portanto, é nítido enxergar que os liderados precisam de um líder que consiga entender suas limitações, seus problemas pessoais e profissionais, que tenham empatia e principalmente que consigam engajar sempre. A tendência de uma organização que convém ter uma liderança transformacional é baseada em um líder que consegue aproveitar as características pessoais e trabalha isso para auxiliar na obtenção dos resultados organizacionais. A empatia em si é considerada um dos maiores requisitos em uma liderança e é identificada como um sentimento do ser humano, pois leva à prática de colocar-se no lugar do outro e, assim, auxiliando-o na consideração pessoal. Ademais, a motivação é um dos maiores eixos dentro da organização como também é possível visualizar que o reconhecimento do serviço prestado é importante, tendencioso e entendível e que todas as situações que o envolvem são vistas e encorajadas para o crescimento do liderado dentro da organização e fora dela. Assim, estudos quantitativos podem trazer mais profundidade de análise, buscando maior abrangência dos resultados.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. Liderança, a administração do sentido. **Revista de Administração de Empresas**, p. 102–114, jun. 1994.

BERGAMINI, C. W. A importância da credibilidade na liderança eficaz. **Revista de Economia e Administração**, p. 33–50, abr. 2002.

BOTELHO, J. C.; KROM, V. **Os estilos de liderança nas organizações**. In: XIV ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E X ENCONTRO LATINO AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO. 2014.

LIMA, Jônatas de Sousa. Gestão de pessoas e a liderança na Empresa: o líder diante das mudanças organizacionais. **Research, Society And Development**, Brasil, v. 11, n. 5, p. 1-9, 29 mar. 2022.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração de Projetos**. 5º. ed. [S. l.]: Atlas, 2002.

ROCHA, D.; CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J. DE. Estilos de Liderança: Estudo de Caso em uma Organização Militar. **Revista de Administração da UNIMEP**, p. 35–50, ago. 2010.

STEFANO, Silvio Roberto; GOMES FILHO, Antonio Costa. Estilos de liderança: um estudo comparativo entre empresas de transportes. **Revista Capital Científico**, Guarapuava, v. 2, n. 1, p. 127-145, dez. 2004.

VERGARA, S. C. A liderança aprendida. **Especial Liderança**, p. 61–63, fev. 2007.