

A FILOSOFIA DA LIDERANÇA

NEI CALDERON

OBJETIVOS DO TRABALHO

O presente estudo tem por objetivo analisar os fundamentos filosóficos da liderança, em especial no tocante à formação e à importância de uma ciência denominada filosofia da liderança. É de suma importância que um líder siga uma filosofia, ou seja, um conjunto de regras ou crenças que regem de forma consistente suas ações. Segundo Arthur Schopenhauer, por natureza o homem não é um ser unificado e racional, que age conforme os interesses, mas um ser fragmentado e passional, que age influenciado por forças que fogem de seu controle. A liderança exercida sem estar lastreada em determinada diretriz, seria imprevisível e ilegítima. Portanto, o principal objetivo do trabalho é conferir instrumento que possibilitem estruturar a liderança, de forma a torná-la previsível e, principalmente, legítima.

REVISÃO DE LITERATURA

Historicamente pode-se verificar que os grupos humanos e o desenvolvimento de atividades não podem prescindir do surgimento de lideranças.

O termo líder está em uso desde o século XIV, e o termo liderança ficou conhecido na língua inglesa na primeira metade do século XIX, sendo certo que os modelos de liderança apresentam diferentes variáveis, que historicamente os caracterizam.

A análise da literatura não indica consenso entre os diversos autores sobre o conceito de liderança. Para Neves e Sanna (2021) o conceito ainda está em construção, o que não permite a utilização de um enunciado para debate.

Com o desenvolvimento das teorias da liderança, surgiram estudos objetivando analisar o estilo de liderança do líder – e não mais os traços específicos do líder. Esse movimento tem início a partir de 1940, distanciando-se assim da teoria do traço, a qual se preocupava com as características individuais do líder, passando a avaliar as ações

**Personalidade Acadêmica Homenageada:
RICARDO HASSON SAYEG**



específicas do líder e a própria definição de liderança, conforme McEwen e Wills (2009). A ênfase dos estudos passou a enfatizar os componentes da situação ou do ambiente para determinar o estilo de liderança mais eficaz para determinada situação.

Lewin (1951), White e Lippitt (1960) avançaram no estudo da teoria, identificando estilos comuns de liderança. Chiavenato (2005) relacionou os estilos de liderança dessa teoria com o comportamento do líder e liderados no processo de trabalho.

A visão de uma organização como um sistema social de contingências que requer que o estilo de liderança se adeque, ou seja, mude de acordo com a situação a ser enfrentada, passou a ser reconhecida a partir da década de 1970, conforme estudos de Marquis e Huston (2010).

A liderança situacional, desenvolvida na década de 70 por Hersey e Blanchard, consta de um método tridimensional em conceitos de gestão, composto pelo comportamento da tarefa, comportamento do relacionamento e nível de maturidade do seguidor ou trabalhador. Com base nessa teoria, à medida que a pessoa amadurece o estilo de liderança foca menos as tarefas e fortalece as relações. O nível de maturidade não é fixo ou constante, mudando conforme a tarefa ou objetivo então tratado. De acordo com a teoria, o líder deve ser capaz de adequar o estilo de liderança às demandas individuais e situacionais, conforme McEwen e Wills (2009).

Para Marquis e Huston (2010) as tentativas de integração das variáveis ficam evidentes nas teorias contemporâneas de liderança interacional e transformacional. Além disso, para tais autores muitas teorias de liderança surgiram no século XXI para explicar a complexidade das relações entre líderes e liderados, considerando o contexto onde o trabalho é desenvolvido e as metas estabelecidas.

No século XX, como reflexo das ciências sociais e da mudança de perspectiva dos processos envolvidos nas relações humanas, o foco principal da liderança passou a ser o comportamento interpessoal entre líderes e liderados, ou seja, entre a pessoa que influencia e as pessoas influenciadas. Para McEwen e Wills (2009), as principais teorias contemporâneas de liderança existentes são a liderança interacional, transacional e transformacional.

METODOLOGIA UTILIZADA

O método científico utilizado no presente trabalho é o dedutivo. A pesquisa foi de natureza qualitativa, na pretensão da identidade da natureza de institutos aplicados. Utilizou-se a pesquisa de revisão bibliográfica, para fins de investigação da presente análise científica.

RESULTADOS OBTIDOS OU ESPERADOS

Os conceitos de líder e liderança foram construídos ao longo do tempo, e ainda estão em evolução. As características da liderança exercida sobrepujaram os traços individuais do líder.

Assim, é possível falar na evolução da filosofia da liderança. Com o surgimento e o desenvolvimento dessa teoria, o próprio exercício da liderança passa a ser analisado por si – independente de traços subjetivos do líder – de forma estruturada e com base objetiva.

Portanto, a filosofia da liderança é de suma importância para estruturar e analisar as relações ocorridas ao seu amparo, tornando-as – reitere-se – objetivas, presumíveis e estruturadas.

TÓPICOS CONCLUSIVOS

O estilo de liderança afeta o clima, os comportamentos e os relacionamentos advindos das relações de subordinação. O desenvolvimento e o estudo da filosofia da liderança possibilita o exercício da liderança ao amparo de processos objetivos, de forma a permitir a previsibilidade das relações.

Portanto, a filosofia da liderança é uma forma de avaliar e legitimar, como base científica, relações que até então possuíam fundamento predominantemente subjetivo. Distingue-se, assim, a figura do líder – aspecto subjetivo – do exercício da liderança – aspecto objetivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSSERT, Adolphe. **Introdução a Schopenhauer**. Lisboa, Portugal: Contraponto Editores, 2012.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro, Brasil: Elsevier- Campos, 2005.

LEWIN, K. **Field theory in social science; selected theoretical papers**. New York, USA: Harper & Row, 1951.

MARQUIS, B. L. e HUSTON, C. J. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação**. 6ª ed. Porto Alegre, Brasil: Artes Médicas, 2010.

MCEWEN, M. e WILLS, E.M. **Bases teóricas para enfermagem. Tradução Ana Maria Thorell**. Porto Alegre, Brasil; Artmed, 2009.

NEVES V. R. e SANNA M.C. **Ensino da liderança em enfermagem: um estudo bibliométrico**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v25n2/a24v25n2.pdf>. Acesso em 28 set 2021.

WHITE, Ralph K. e LIPPIT, Ronald. **Leader Behavior and Member Reaction in Three Social Climates**. New York, USA: Harper & Row, 1960.