



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVII Jornada de Pesquisa

ANÁLISE DA LIDERANÇA E DO PODER NA PERSPECTIVA PSICANALÍTICA¹

Élvis Mognhon², Franciele Lerner³, Enise Barth Teixeira⁴.

¹ Ensaio Teórico realizado no curso de Mestrado em Desenvolvimento da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul/UNIJUI.

² Aluno Regular do Programa de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUI (Bolsista UNIJUI) emognhon@yahoo.com.br

³ Aluna Regular do Programa de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUI francilemer@yahoo.com.br

⁴ Professora do Programa de Mestrado em Desenvolvimento e do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação da UNIJUI enise@unijui.edu.br

Resumo

Este ensaio teórico tem por objetivo analisar, através de pesquisa bibliográfica, os principais conceitos de liderança e poder na perspectiva psicanalítica. Parte-se do princípio de que os conceitos de liderança e poder são muito próximos e por vezes apresentam zonas de somreamento, sendo por vezes confundidos quando analisados do ponto de vista do senso comum. A análise da liderança e do poder considerando os elementos psicológicos evidenciaram a interferência dos aspectos da personalidade do indivíduo nas relações sócias nas organizações, em especial quando o indivíduo ocupa cargos que conferem poder.

Palavras-Chave: Liderança, Poder, Psicanálise.

Introdução

O tema da liderança tem motivado discussões entre intelectuais, pesquisadores e escritores ao longo das últimas décadas. O interesse pelo assunto faz com que ele seja considerado como um grande desafio para os especialistas, multiplicando-se as publicações sobre o tema especialmente nas três últimas décadas. Pode-se dizer que a discussão dos temas liderança e poder perpassam as mais diversas áreas do conhecimento, destacando-se a Administração, Psicologia, Antropologia e Sociologia. Na Administração, especialmente, os estudos se desenvolvem dentro da área de estratégia organizacional, inclusive, analisa-se o tema poder como um processo de negociação na perspectiva da diversidade organizacional (MINTZBERG et al., 2006).

Tendo em vista essa complexidade implícita na visão interdisciplinar de liderança e poder, o presente ensaio teórico tem por objetivo analisar os principais conceitos de liderança e poder na perspectiva psicanalítica. No que concerne à influência dos aspectos psicanalíticos na dinâmica organizacional tenta-se compreender de que maneira os elementos internos constituintes dos indivíduos, conscientes ou mesmo situados apenas no inconsciente, se estendem e interferem na vida profissional das pessoas, numa dimensão de aceitação, recusa ou indiferença ao fenômeno do poder exercido pelas lideranças.





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVII Jornada de Pesquisa

Os temas da liderança e do poder apresentam similaridades, zonas de sobreposições, porém, apesar de estarem profundamente imbricados e complementarem-se constantemente, são dois conceitos distintos e autônomos. O conceito de liderança, no presente ensaio, parte do pressuposto de que liderar está relacionado à capacidade de influenciar pessoas tendo em vista o alcance dos objetivos e metas organizacionais. O poder, por sua vez, diz respeito à forma como os conflitos intraorganizacionais são resolvidos, especialmente através de processos de negociação.

Metodologia

Para a elaboração deste ensaio teórico foi desenvolvida uma pesquisa exploratória de ordem bibliográfica, tendo por base materiais já elaborados, constituído principalmente de artigos científicos publicados em periódicos disponibilizados em meio eletrônico e livros, pertinentes à temática abordada.

Resultados e discussão

A análise do fenômeno da liderança tem ganhado maior notoriedade nos últimos anos. No decorrer da história a liderança foi exercida das mais diferentes formas e perspectivas. O presente estudo, porém, pretende analisá-la do ponto de vista organizacional, nesse sentido, convém destacar que liderança, é um conceito controverso e de difícil definição (SOBRAL; PECI, 2008). Para Chopra (2002, p. 60), “a liderança é um conceito misterioso”. Nesse sentido, conceituar liderança é uma tarefa até certo ponto traiçoeira e ao mesmo tempo delicada (BERGAMINI, 2009).

O tema da liderança vem sendo estudado contemporaneamente em detalhes, levando a uma difusão frustrante de conceitos e ideias do que ela representa (SHEIN, 2009). Nos últimos anos liderar passou a ser compreendido como o ato de desenvolver relacionamento com diversas pessoas com vistas a criar uma comunidade que produza riqueza (BENNIS, 2002). Liderança também pode ser compreendida como “a capacidade de influenciar os outros a liberar seu poder e potencial de forma a impactar o bem maior” (BLANCHARD, 2011, p. 16).

Líder é uma pessoa do grupo à qual foi atribuída, formal ou informalmente, uma posição de responsabilidade para gerir e comandar as atividades relacionadas à tarefa (MOSCOVICI, 2008). O conceito de liderança está associado ao exercício do poder, a tarefa de desempenhar o poder dentro da organização.

A tarefa do líder é sempre apoiar as pessoas na realização da visão organizacional, removendo barreiras e obstáculos, permitindo que políticas, práticas e sistemas facilitem que as pessoas possam seguir a visão, e cobrando de si mesmo, de seus colegas e de seus colaboradores a responsabilidade por agir de forma consistente em relação a visão. A tarefa de liderar está associada a capacidade de influenciar, estimular, incentivar, atitudes capazes de motivar os indivíduos à consecução da missão, da visão e dos objetivos organizacionais (VERGARA, 2011).

O líder deve ser alguém capaz de motivar, impulsionar, ganhar as pessoas para suas ideias e necessidades da organização, independente do ambiente no qual estiver inserido. O líder prospera contando com os esforços das pessoas que lideram. Sua tarefa básica consiste em formar uma força de trabalho altamente produtiva e motivada (DRUCKER, 1999).



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVII Jornada de Pesquisa

Contudo, afirma Drucker (1999, p. 11), para ser verdadeiramente eficaz “é essencial que os líderes articulem os valores da organização a que pertencem, mobilizem as pessoas em torno desses valores e os incorporem enquanto administram em prol da missão”.

Pode-se dizer que o fenômeno do poder, por sua vez, é algo natural, existente em qualquer grupo (BERGAMINI, 2009). O poder faz parte de qualquer relação social, mesmo que de maneira assimétrica. É estabelecido a partir de uma relação de controle, imposição, apropriação de algo sobre alguém ou grupo. Morgan (1996) afirma que o poder é o meio através do qual os conflitos são resolvidos. O poder é mais amplo que a liderança. A liderança está incluída no conceito de poder, na medida em que ela é a forma mais conhecida e apropriada de exercício do poder. Porém, o poder pode ser exercido de outras formas que passam distantes da liderança, especialmente quando o poder é exercido de forma velada ou por coação. Nesse caso, a essência do poder situa-se na habilidade de estabelecer uma relação de coação e domínio sobre os outros, na tentativa de alcançar os “efeitos desejados” ou o controle de suas ações (SROUR, 1998).

Nesse contexto, o estudo do poder busca analisar a relação de forças estabelecida entre as partes envolvidas neste fenômeno. O poder caracteriza uma relação entre atores sociais. Um determinado ator, seja um indivíduo, uma subunidade, ou uma organização, tem mais poder com respeito a determinado ator social e menos em relação a outro. Determinada pessoa não é “poderosa” ou “sem poder” em geral, mas somente em relação a um determinado ator social e numa determinada situação (PFEFFER apud BORENSTEIN, 1996).

Os estudos acerca da psicanálise organizacional surgida na década de 60 vêm a contribuir para a compreensão da psicodinâmica organizacional, na interação entre os aspectos do exercício do poder e da liderança no âmago das organizações contemporâneas. Os aspectos “irracionais” e afetivos que compõem e ocorrem na esfera organizacional vem ganhando cada vez mais importância no cenário atual (MOTTA; VASCONCELOS, 2006). A psicanálise nos últimos anos deixou de ser uma abordagem puramente clínica e passou a ser utilizada na análise dos processos organizacionais contemporâneos.

A Psicanálise Organizacional tenta compreender de que maneira os conflitos internos das pessoas, até então situados apenas no inconsciente, se estendem e interferem na vida profissional. Este é seu objeto de estudo, baseando-se em conceitos psicanalíticos, “que contribuem para uma proposta de um outro modo de escutar os fenômenos organizacionais, enfocando o entendimento dos aspectos dinâmicos que se integram ao entendimento do funcionamento, dos processos e dos comportamentos organizacionais” (MENDES, 2002, p. 89).

Buscando compreender o conceito de psicanálise, Laplanche e Pontalis (2001) fazem referência à definição preconizada por Freud em 1922, retirado de seu artigo Enciclopédia, que Psicanálise é um método de investigação de processos mentais que são praticamente inacessíveis de outra maneira. Compreendendo melhor, é tornar consciente o material ou conteúdo reprimido que habita o inconsciente do sujeito.

Utilizar o referencial psicanalítico em pesquisas sobre organizações é empregar seus conceitos para compreender a relação simbólica estabelecida entre indivíduo-trabalho-organização e a dinâmica na qual esse objeto está inserido (MENDES, 2002). A simples escolha de uma instituição/empresa para trabalhar em detrimento de outras, não ocorre ao mero acaso, o sujeito almeja não somente as



Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVII Jornada de Pesquisa

vantagens econômicas que são oferecidas, mas também escolhe “[...] por razões mais profundas, que escapam à sua consciência” (PAGES, 1993, p. 144).

Morgan (1996) faz referência às organizações como prisões psíquicas, pois considera importante a dimensão dos aspectos psíquico, racionais ou não, e sua influência no funcionamento das organizações. Organizações são constituídas por pessoas que a influenciam através do exercício do poder e da liderança muito além do seu trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que na relação homem-trabalho, as relações de poder encontram-se implícitas, já que sua organização, de certa maneira, ocorre a partir da vontade de outro. Ou seja, a divisão do trabalho e conseqüentemente a dos homens retira a tarefa e as relações humanas do trabalho, observando nesta relação o exercício da vontade (de seu poder) do empregador. É retirado o desejo do livre arbítrio do trabalhador, sendo forçado a agir conforme vontade de outro (DEJOURS, 2009).

Ainda assim, a organização por si só exerce seu poder, através de suas lideranças, à medida que é ao mesmo tempo fonte de angústia e prazer do indivíduo, com a habilidade de “[...] influenciar o inconsciente, de ligá-lo a ela de forma quase indissolúvel, [...]” (PAGES et al., 1993, p.144), induzindo o indivíduo a identificar-se com ela, através de aspectos psíquicos como instrumento de dominação. Ou seja, desperta ambivalência entre amor e ódio por este controle que ela exerce sobre o indivíduo, podendo resultar em muitos casos uma alienação psicológica, o adoecimento do psiquismo pela repressão destes sentimentos a todo o momento.

No exercício do poder e da liderança os padrões de caráter e comportamento são manifestados nas organizações, variando conforme a interação do sujeito com o ambiente e o que o meio suscita no psiquismo do indivíduo. No cotidiano das organizações o poder é exercido das mais variadas formas, encontrando na liderança sua forma de exercício pleno. Abordar as relações de poder e liderança a partir da análise psicanalítica é uma tentativa de enunciar, como ocorre à relação indivíduo-trabalho-organização. É analisar quanto essa interação pode ser sadia ou doentia, dependendo das circunstâncias e dos contextos organizacionais constituídos.

Conclusão

O estudo dos aspectos relacionados ao poder e a liderança serve de subsídio para um melhor entendimento das relações humanas estabelecidas no ambiente organizacional.

No princípio era fonte de preocupação às organizações apenas os processos de produção e o desempenho das funções pelos trabalhadores. A partir dos estudos da psicanálise organizacional os aspectos “irracionais” passaram a ser considerados e estudados de forma pormenorizada, pois os profissionais perceberam que os trabalhadores influenciam e são influenciados pelo ambiente organizacional como um todo, desde o exercício de suas funções até as relações estabelecidas nas suas interações sociais intraorganizacionais.

Neste contexto, os conceitos psicanalíticos deixaram de ser utilizados somente na prática clínica, ultrapassaram barreiras e hoje são considerados importantes para uma melhor compreensão do sujeito inserido no ambiente organizacional. Tais conceitos passaram a ser utilizados para uma melhor compreensão da relação simbólica estabelecida entre indivíduo-trabalho-organização e a dinâmica na qual essa relação está inserida.





Modalidade do trabalho: Ensaio teórico

Evento: XVII Jornada de Pesquisa

O sujeito faz suas escolhas a partir de seus elementos e recursos internos. As organizações, por sua vez, na interação com os indivíduos, associadas aos mecanismos de poder exercidos de uma forma especial através de suas lideranças, formais ou informais, podem ser consideradas instrumentos de dominação ou realização do indivíduo no ambiente nos quais estão inseridos.

Referências Bibliográficas

- BORENSTEIN, C. R. Dinâmica do sistema de poder nas organizações do setor elétrico brasileiro: o caso da Eletrosul. Florianópolis, 1996. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/teses96/borenstein/index/index.htm>> Acesso em: 21 maio 2012.
- BENNIS, W. A Nova Liderança. In: JÚLIO, C. A.; NETO, J. S. Liderança e gestão de pessoas: autores e conceitos imprescindíveis. São Paulo: Publifolha, 2002. Coletânea: HSM Management
- BERGAMINI, C. W. Liderança: administração do sentido. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BLANCHARD, K. Liderança de Alto Nível: Como Criar e Liderar Organizações de Alto Desempenho. Edição Revisada e Ampliada. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- CHOPRA, D. A alma da liderança. HSM Management, ano 6, nº 33, jul./ago. 2002.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian; BETIOL, Maria Irene Stocco (Coord.). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.
- DRUCKER, Peter F. De Líder para Líder: artigos da prestigiosa revista Leader to Leader, da Drucker Foundation. São Paulo: Futura, 1999.
- LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, J. B. Vocabulário da psicanálise. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- MENDES, Ana M. B. Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. Estudos de Psicologia 2002, 7 (Número Especial), 89-96. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7nspe/a10v7esp.pdf> Acesso em: 21 maio 2012.
- MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. Safári de Estratégia. Porto Alegre, 2010.
- MORGAN, Gareth. Imagens da Organização. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento Interpessoal. 17. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2008.
- MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de. Teoria Geral da Administração. 3. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- PÀGES, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent; DESCENDRE, Daniel. O Poder das Organizações. São Paulo: Editora Atlas, 1993.
- SCHEIN, Edgar H. Cultura Organizacional e Liderança. São Paulo: Atlas, 2009.
- SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Prentice Hall, 2008.
- SROUR, Robert Henry. Poder, Cultura e Ética nas Organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- VERGARA, Sylvia C. Gestão de Pessoas. São Paulo: Editora Atlas, 2011.