REVISTA CIENTÍFICA EVOLUA

ISSN: 3078-6533

Vol. 6 **No.** 1. **2026**

DOI: 10.5281/zenodo.22915032

O PAPEL DO LÍDER NO SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES: BREVE REVISÃO DA LITERATURA

THE ROLE OF LEADERS IN ORGANIZATIONAL SUCCESS: A BRIEF LITERATURE REVIEW

EL PAPEL DEL LÍDER EN EL ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES: BREVE REVISIÓN DE LA LITERATURA

Gabriel Cavela[1]*; ORCID: 0009-0002-3584-1718

Edna Marcelina Correia David[2]; ORCID:0009-0008-0341-2699

Hélder Lucas Chipindo [3]. ORCID:0000-0002-5620-7647

Email de correspondência: kavelalink@gmail.com

Recebido:14/07/2026
Aceito:07/08/2026
Publicado: 23/09/2026

RESUMO

O presente artigo visa fazer uma reflexão necessária em torno da influência que o lider tem no sucesso de uma determinada organização. O estudo é caracterizado quanto aos fins, como uma investigação exploratoria-descritiva, socorrendo-se às revisões bibliográficas que abordam de forma profunda e sucinta a temática ligada ao presente estudo de cariz reflectivo. Compreende-se que o líder, é o elemento determinante no sucesso de uma dada organização, a qualidade de liderança demostrada pelo líder, faz toda a diferença para o sucesso da organização sob sua gestão. Destarte, este estudo demostrou claramente que, a qualidade de liderança presente na gestão da organização, está intrisicamente ligada ao sucesso da mesma. Adicionalmente percebeu-se que, quanto maior for a qualidade de liderança do líder de uma determinada organização, maior será o sucesso e a capacidade competitiva da mesma.

Palavras-chave: Líder; liderança; organizações; sucesso organizacional

[1] Licenciado em Gestão de Recursos Humanos, Assistente Estagiário, Docente do Departamento de Letras Modernas da Universidade Cuito Cuanavale em Angola.

[2] Licenciada em Psicologia da Educação. Instituto Superior Politécnico da Caála. Departamento de Ciências da Saúde. Caala, Huambo, Angola.

[3] Doutor em Ciências da Saúde, Neurociências. Instituto Superior Politécnico da Caála. Departamento de Ciências da Saúde. Caala, Huambo, Angola.

ABSTRACT

The current scientifc article aims to make a needed reflection on the influence that a leader has on the success of a given organization. The study is characterized as an exploratory-descritive research, suppoted by a bibliography review, which talks about the issue being studied in a deep and sucint way connected to this reflective study. It is understandable that a leader, is the crucial element for the success or unsuccess of a given organization, the leadership quality showed by the leader, makes a great difference for the success of the organization. Being so, this study showed clearly that the leadership quality used in the management of an organization, is intrisically linked to success or unsuccess of the same organization. Moreover, it has been understood that when the bigger is the leadership quality of the manager of a certain organization, the bigger will be the success of the same organization.

Keywords: Leader; leadership; organizations; organizational success.

RESUMEN

Este artículo busca ofrecer una reflexión necesaria sobre la influencia del liderazgo en el éxito de una organización. El estudio se caracteriza por su carácter exploratorio-descriptivo, basándose en revisiones bibliográficas que abordan el tema de forma profunda y concisa. Se entiende que el líder es el elemento determinante del éxito de una organización; la calidad del liderazgo que demuestra marca la diferencia en el éxito de la organización bajo su dirección. Así, este estudio demuestra claramente que la calidad del liderazgo en la gestión de la organización está intrínsecamente ligada a su éxito. Además, se observó que cuanto mayor es la calidad del liderazgo del líder de una organización, mayor es su éxito y capacidad competitiva.

Palabras clave: Líder; liderazgo; organizaciones; éxito organizacional.

Introdução

A liderança é um dos assuntos mais discutidos e comentados nos dias actuais, e a cada dia mais as organizações procuram profissionais éticos e competentes para exercer essa função". (Bunn & Fumagalli, 2016, p.135).

Na perspectiva de gestão, é consensual que o sucesso de uma determinada organização, esteja estreitamente ligado às valências que o líder, agrega à organização que o mesmo gere. Desta feita, a qualidade de gestão do líder, nota-se pela condição em que se encontra a organização, especialmente em tempos dificeis impostos pelos desafios do mercado.

O líder desempenha um papel relevante na gestão das organizações, é um elemento-chave em qualquer organização e tem sido alvo de preocupação tanto por parte das organizações, que dela necessitam, como dos estudiosos (Chiavenato, 1999). Actualmente, esta ideia é ainda cada vez mais, reforçada pelos renomados académicos e a relevância do papel do líder nas organizações prevalece como sendo

indispensavél, para o sucesso das mesmas.

Segundo Chiavenato (1999) o líder é considerado como um influeciador necessário, para o alcance dos resultados preconizados pela organização, enquanto que Gomes (2020) vê o líder, como alguém que tem a capacidade de guiar, persuadir e motivar uma equipa dentro de uma organização. Corroborando com a ideia de Gomes (2020) pode se perceber que, o líder é um individuo que tem a capacidade de orientar, persuadir, motivar, influenciar e habilitar grupos, para se conseguir obter os objectivos traçados pela organização, sob sua gestão.

O líder, não cinge-se apenas na criação de uma vantagem competitiva para a organização, em função da concorrência imposta pelo mercado, como também cria estrategias, para manter o sucesso da organização a curto, médio e longo prazo, recorrendo à criatividade e á inovação, na perspectiva da liderança estratégica. Nesta ordem de ideia, é necessario que os líderes, tenham uma visão bastante clara dos seus planos estratégicos e metas, e que os consigam meter em marcha com a eficiência necessária, escolhendo um estilo de liderança apropriado, para se ter o impacto desejado no sucesso da organização (Gandolfi & Stone, 2018). " Liderança pode ser observada como uma capacidade que se desenvolve e aprende " (Carapeto & Fonseca, 2006) citado por (Monteiro, 2022, p. 7). O líder, cria um impacto muito forte nas equipas necessárias para a manuntenção do sucesso da organização e da sua permanência no mercado, revestida de muita concorrência.

Diante das ideias acima expostas, este artigo tem como objectivo a realização de uma reflexão referente ao papel do líder e a sua influência no sucesso organizacional. Tendo como metodologia o estudo qualitativo e como método a revisão bibliográfica, socorrendo-se á obras de renomados autores, que abordam de forma sucinta, a importância da liderança no sucesso das organizações, desta feita, elencou-se algumas contribuições teóricas sobre o tema em questão, relativamente ás caracteristicas julgados pertinentes para o líder de sucesso e para uma organização de sucesso.

Abordagem teórica

Percebe-se hoje por hoje, que o líder, é sem sombra de dúvidas o elemento catalisador indispensável para o desenvolvimento e a manutenção da organização, no mercado revestido de muitos desafios e cenários imprevisivéis. Robbins (2002) menciona que a função da liderança é impreterivél para a compreensão do comportamento da equipa, pois que, o líder é quem dá a orientação para o alcance das metas da organizacão. Paralelamente Bergamini (1997) defende que a liderança se encontra ligada ao comportamento das organizações, que se tornou uma preocupação para os administradores das organizações. No contexto actual o papel do líder, para o sucesso da organização, depende muito de estilo de liderança que, é optado pelo mesmo para o bem-estar da organização. O líder

segundo Chiavenato (2003) é necessário em qualquer grupo social principalmente na gestão e no sucesso das organizações. “ A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e nos seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração” (CHIAVENATO, 2003, p. 157). Do exposto, podemos deduzir que, o líder de sucesso precisa conhecer e estar habilitado para conduzir as pessoas, para o sucesso que a organização, almeja alcançar, pois que, os resultados do líder podem ser visualizados sob diversos ângulos.

A figura do líder, em liderar uma equipa talentosa, é bastante relevante na gestão êxitosa das organizações. A relevância do papel do líder no sucesso organizacional, exige de si mesmo, o compromisso de criar e habilitar equipas eficientes, para tornar a organização mais competitiva e eficiente face às incertezas impostas pelo mercado, no qual a organização está inserida. Assim sendo, o líder por intermédio da liderança estratégica, em momentos de muitos desafios, saberá distinguir o que é importante, o que é necessário e o que é de facto urgente para á organização, definindo o que vem antes e o que deve vir depois, no quesito da priorização, no âmbito da gestão de processos, para o sucesso e sobrevivência da organização, face aos momentos dificeis registados no mercado.

Actualmente, as organizações para alcançarem os seus objectivos preconizados precisam de apostar, em líderes altamente talentosos e com uma alta performance comprovada, confome defende Robbins (2002) As organizações precisam de liderança e administração forte para atingir sua eficácia.

“No mundo dinâmico de hoje, precisamos de líderes que desafiem o status, que criem visões de futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a despertar essas visões. Também precisamos de administradores para elaborar planos detalhados, criar estruturas organizacionais eficientes e gerenciar as operações do dia-a-dia” (Robbins, 2002, p. 304).

Características do líder de sucesso

Especialistas na área de gestão de recursos humanos como Kaplan e Chiavenato, são unanimes em defender que, o líder de sucesso é aquele que sabe influenciar, orientar, motivar, dialogar e habilitar os seus subordinados para o alcance dos resultados esperados pela organização, sob sua gestão.“Tradicionalmente, aos líderes atribuem-se características como a instrumentalidade, a autonomia e a orientação para resultados ”. (Duarte & Gomes, 2009, p.13). Segundo (Menegão. et al. 2018) Os líderes precisam ser proactivos, visionários, e ter a capacidade técnica de fomentar a eficiência utilizando mecanismos adequados para a realização de tarefas diárias e desta feita, atingir as metas desejadas. “Esse tipo de líder tem foco nas pessoas e estimula seus liderados a desenvolver a autoliderança e o

autoconhecimento, auxiliando a equipe, desse modo a superar suas metas". (Escorsin e Wager, 2017, p. 45). Adicionalmente, Macêdo et al. (2007) afirmam que " algumas habilidades necessárias ao exercício da liderança, como a abertura (permitir que os liderados assumam responsabilidades); a atenção (ouvir e conhecer o valor das pessoas por meio da boa comunicação)" (pag.137). Defende-se que, o líder de sucesso apoia-se na liderança estratégica e na liderança visionária. Assim sendo, " Os líderes visionários procuram a viabilidade em longo prazo da organização, querem mudar e inovar, a fim de criar valor em longo prazo." (ROWE, 2002, p. 18).

Diante das ideias expostas acima, pelos renomados autores, traçou-se algumas características julgados pertinentes para o líder de sucesso:

- Possui a capacidade de planificar, organizar, dirigir e controlar as actividades díarias da organização, com vista à levá-la à um porto seguro;
- Cria e trabalha com equipas, fortalecendo-as de modo, a torná-las bastantes talentosas e rubustas face aos cenários imprevisiveis;
- Preocupa-se sempre com a eficiência e a eficácia da sua equipa de trabalho;
- Tem a capacidade de influenciar, motivar, guiar e habilitar os seus seguidores para o alcance êxitoso dos objectivos traçados pela organização que dirige;
- É visionário: Consegue visualizar os desafios do mercado no futuro;
- É estrategista: Tem a capacidade de fazer uma reflexão certeira;
- Prevê os problemas organizacionais e antecipa a solução;
- Possui pensamento critico, amplo e aberto: Lida normalmente com as critícas;
- Tem uma visão macro: Entende as coisas com minimos detalhes necessários;
- Dispõe da capacidade e habilidade de resolver os problemas hoje e amanhã;
- Define com muita clareza e objectividade o percurso que a organização precisa trilhar para se alcançar os resultados pretendidos e manter-se no mercado;
- É criativo e inovador: Preocupa-se sempre com o futuro da organização;
- Possui a capacidade de dialogar: Sabe comunicar e gerir conflitos;
- Possui gestão de tempo e gestão emocional;
- Tem a capacidade de adaptar-se em qualquer cenário adverso;
- É carismatico, solidário e tem empatia: Preocupa-se com o bem-estar de todos membros da sua equipa de trabalho.
- É um comunicador de excelência e sabe ouvir
- Fonte: Elaboração própria do autor.

No dias de hoje, as valências de um líder de sucesso, são medidas pelo crescimento e manutenção da organização sob sua gestão e pelo talento da sua equipa de trabalho, " o que fica claro é que o ambiente cada vez mais rápido e competitivo que enfrentamos no século XXI vai requerer mais liderança de mais pessoas para fazer as empresas prosperarem ". (Kotter, 2022, p.2). Segundo Neves (2001), o líder de

sucesso possui capacidades de relacionamento cordial, sendo a sua função o pilar da estrutura organizacional. Ao nível da base a função do líder é o de conduzir a estrutura organizacional, administrando-a com competência técnica e equidade, para que se alcance os objectivos preconizados pela organização. Nannus (2000) afirma que, um líder de sucesso energiza uma organização maximizando a sua contribuição para o bem-estar de seus colaboradores e da comunidade onde está inserido. Corrobamos piamente que, o líder de sucesso é conhecido por ser mestre em projectar e construir organizações de sucesso, ele é de facto, o arquitecto do futuro da organização.

Carecterísticas de uma organização de sucesso

O sucesso organizacional, é a meta que toda organização procura alcançar nos seus afazeres quotidiano e está relacionado com a capacidade que a organização tem de cumprir com os seus objectivos, por meio do uso dos recursos disponiveis de forma eficiente e eficaz. O sucesso das organizações têm sido a atenção mais importante para qualquer organização, seja ela com fins lucrativos ou não (Akpa, et al. 2021). Adicionalmente, Novak (2017) afirma que as organizações de sucesso são aquelas que conseguem manter-se funcionais diante dos desafios impostos pelo mercado, cada vez mais competitivo enquanto que, as mesmas procuram atingir as metas planeadas.

Para Otley (1999, p. 364), “Uma organização de sucesso, é aquela que a sua performance está alinhada aos objectivos preconizados ou está implementando uma estratégia adequada de forma efectiva para o alcance dos resultados pré-concebidos”.

Uma organização pode ser entendida como uma unidade social coordenada de forma consciente e composta por vários indivíduos que procuram alcançar um objectivo bem definido (Robbins & Judge, 2013). Sendo assim, existem três características que são cruciais em qualquer organização, tais como: a existência de uma estrutura fisíca, onde abarcam-se as tarefas, a gestão e os canais de comunicação bem definidos, e um objectivo comum para o qual os vários colaboradores trabalham, com o intuito de alcançá-lo.

Adicionalme, uma organização pode ser compreendida como um conjunto de recursos humanos, materiais, financeiros, tecnológicos entre outros, devidamente coordenados e controlados para o alcance de uma missão, uma meta ou um objectivo.

Seguindo o pensamento de Abu-Jarad et al. (2010), o motivo pelo qual algumas organizações são bem sucedidas e outras falham tem sido um dos assuntos mais relevantes para a liderança, tornando a performance das organizacões num conceito crucial, visto que, permite a definição dos elementos que, impactam directamente no sucesso das organizações, fazendo com que os lideres, tomem medidas mais apropriadas para o bem-estar da organização. Segundo Daft (2000), “ O sucesso organizacional, é a habilidade que uma determinada organização possui, para atingir

os seus objectivos usando recursos de uma maneira eficiente e eficaz. Paralelamente Akpa, et al. 2021, defendem que a excelência de uma organização, está estreitamente ligada à cultura adoptada pela mesma.

Diante dos pensamentos dos renomados autores, acima expostos uma determinada organização de sucesso, deve possuir cumulativamente as seguintes carácteristicas:

- Consegue alcançar os seus resultados de forma eficiente;
- Possui Liderança de alto performance;
- As tarefas diarias são desempenhadas com eficiência e eficácia;
- Tem boa cultura organizacional onde os valores, a visão, a crença e a missão da organização estão devidamente definidos;
- Dispõe de um bom clima organizacional;
- A comunicação, é clara, objectiva, precisa e bastante eficiente;
- A gestão assenta-se na boa relação com os seus colaboradores, clientes, fornecedores e demais individuos relevantes para a operacionalidade e existência da organização;
- A organização regista baixo nivel de absentismo e atrasos por parte dos funcionários, necessários ao funcionamento diário da organização;
- A organização cumpre com zelo as sua obrigações;
- A organização investe muito na formação continua do seu capital humano;
- A organização regista baixo indice de rotatividade (turnover) de funcionários;
- A organização tem a capacidade de atrair, desenvolver e reter os seus funcionários,
- A comunicação entre os vários departamentos flui de forma eficiente;
- A organização cumpre com toda a legislação do país onde opera;
- A organização consegue gerir de forma eficiente e eficaz os seus talentos (quadros) indispensáveis para o bom desempenho da organização;
- A organização preocupa-se sempre com o bem-estar dos seus funcionários;
- Os funcionários desenvolveram o sentimento de pertença para com a organização e identificam-se com as causas da mesma;
- A organização possui uma equipa que lida com os conflitos internos de forma eficiente e eficaz, valorizando sempre a negociação integrativa;
- A organização inclui os seus funcionários nos actos de tomadas de decisões;
- A organização valoriza e protege de forma sistemática o seu capital intelectual;
- A organização valoriza e promove a cultura de dialogo aberto e franco.

Para Kaplan & Norton (2001) o sucesso das organizações, depende mormente do estilo de liderança presente na organização e da capacidade que a organização possui para alcançar os resultados desejados eficientemente e eficazmente utilizando para tal, os recursos humanos e fisícos disponiveis para o efeito. Adicionalmente Neely et al. (2000), afirmam que o sucesso das organizações tem como função crucial quantificar a eficiência e eficácia dos actos realizados pela organização, com o fito de apoiar a tomada de decisões de melhoria da performance e a execução de acções assertivas e desta feita, manter o sucesso da organização.

Socorrendo-se das premissas acimas expostos pelos diferentes autores consultados, para dar o suporte necessário ao presente estudo, pode perceber-se claramente que, as organizações de sucesso são bastante eficientes e eficazes, usam da melhor maneira os recursos quer humanos, financeiros, materiais e outros disponiveis, para assegurar da melhor maneira, o desempenho indispensavél para o alcance dos resultados desejados pela organização. Nesta ordem de ideias, Baltzan (2016. p. 9) realça que "as empresas bem-sucedidas operam de modo multiciplinar, integrando as operações de todos os departamentos e os sistemas são o principal facilitador das operações". Nas organizações de sucesso, as diversas áreas interagem entre si de forma clara, precisa e objectiva através de processos e individuos com vista, a obter os objectivos pré-concebidos. A competividade das organizações está directamente associada á eficiência e eficácia, visto que, a eficiência está relacionada à capacidade da redução dos gastos com os recursos (financeiros, materiais e outros) usados ou fazer bem as coisas, enquanto que a eficácia está ligada à capacidade de atingir os resultados preconizados pela organização. Uma organização de sucesso, consegue manter-se operacional em qualquer circunstância.

A influência do líder no sucesso organizacional

Sendo o líder o responsavél maxímo pela gestão da organização, e a quem a função de planear, organizar, executar e controlar está entregue, ele/ela, tem o dever de velar pelo bem-estar da organização, promovendo o bom desempenho organizacional, para que o sucesso da organização, seja a bandeira da organização. Para tal, o líder, deve assegurar que os recursos humanos, financeiros, materiais entre outros, colocados à sua inteira disposição, estejam a ser usados bem, para garantirem a eficiência e eficácia necessária a fim de, se manter o sucesso da organização, num mercado bastante competitivo. Assim sendo, o líder deve possuir cumulativamente, um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o exercício do cargo ou da função. Nesta ordem de ideias, o líder deve criar equipas de trabalho de alto desempenho, deve capacitá-las e torná-las talentosas, para garantirem o desenvolvimento da organização e fazerem face aos desafios impostos pelo mercado, mormente na perspectiva da competitividade. Para se obter o rendimento necessário por parte das equipas de trabalho, o líder deve utilizar a avaliação de desempenho, como ferramenta de monitoração do comportamentos dos profissionais que integram as diversas equipas de trabalho, com vista a melhorar o desenvolvimento de suas competências. Sendo os recursos humanos, o activo mais valioso de uma organização, o líder de sucesso, deve permitir a participação dos funcionários, na elaboração dos objectivos a serem alcançados pela organização e fazer com que eles estejam motivados, capacitados, organizados e alinhados ao plano da organização. Quando exercida com excelência, a "liderança estimula o comprometimento dos membros da equipe, conduzindo a altos desempenhos e gerando certamente resultados positivos para a organização como um todo" (Bunn & Fumagalli, 2016, p.135). Para Drucker (2001), o líder de sucesso, é aquele que tem responsabilidades

acréscidas, agrega valores á organização, dá exemplos por intermédio de discursos, mais acima de tudo, pelo seu desempenho e entrega á organização. Ademais para compreender melhor o papel da liderança no sucesso organizacional, é preciso considerá-la como um fenômeno de influência e confiança que as organizações, que almejam alcançar os resultados pretendidos depositam no líder (Dorfman, 1996). A partir dos pensamentos dos vários autores, acima mencionados pode deduzir-se que de facto, o líder é o elemento idealizador, catalisador e o promotor da prosperidade de uma determinada organização, sob sua gestão. As organizações ao depositarema a confiança da sua gestão, ao líder reconhecem categoricamente, as valências da liderança para o alcance do sucesso desejado pela organização, que traduz-se em resultados preconizados. Para (Aldag & Joseph, 2002, p. 27), “os líderes capazes conhecem muito bem suas empresas, atividades e as questões técnicas”. Adicionalmente, Menegão et. al, (2018) afirma que, o líder de sucesso, se caracteriza pela clareza, objectividade e segurança que transmite á sua equipa de trabalho, permitindo que os mesmo percebam claramente aquilo que é transmitido pelo líder, viabilizando um feedback positivo para ambos. O mesmo autor defende que, a liderança, tem uma importância relevante na gestão das organizações. Das ideias acima expostas, compreende-se claramente que, a figura do líder torna-se indispensável para o sucesso das organizações, pois que, é o líder que com os seus conhecimentos, habilidades e atitutes conduzirá a organização a bom porto e tornará a mesma, mais competitiva, eficiente e eficaz no seu desempenho, para fazer face aos desafios impostos pelo mercado. Conforme analisado por Chiavenato (2002), no inicio, os modelos de organizações sofreram pouquíssimas mudanças até bem aos dias de hoje, com as pessoas sendo consideradas como peças fundamentais de engenharia passíveis de perfeição, exactidão e eficiência total.

Metodologia

Para o presente estudo, utilizou-se uma abordagem do tipo qualitativo, cujo método basea-se na revisão da literatura, tendo em conta, as obras cientificas que abordam de forma profunda e sucinta a temática deste estudo. Para este desiderato, realizou-se uma revisão sistemática de artigos cientificos, de renomados autores, com foco na líderança e seu impacto no sucesso organizacional.

Resultados

Sendo o presente estudo de abordagem qualitativa com recurso á revisão sistemática da literatura, os resultados foram analisados a partir de uma análise exploratória de conteúdos. Os achados do presente estudo, revelaram claramente que, o líder, é o elemento determinante no sucesso de qualquer organização, as habilidades de liderança demostrada pelo líder de sucesso, faz toda a diferença para o sucesso, o

bom desempenho e para a existência da organização sob sua gestão. Outrossim, percebeu-se que a figura do líder, é deveras fundamenta para o alcance dos objectivos preconizados pela organização, desta feita, quanto maior for a qualidade de liderança do líder de uma determinada organização, maior será o sucesso e a capacidade competitiva da mesma em qualquer cenário imposto pelo mercado. Conforme defendido, por muitos estudiosos nos dias de hoje é necessário que a relevância da liderança, seja cada vez mais reconhecida como um elemento indispensável no sucesso das organizações e um elemento necessário na manutenção da organização. Gomes (2022) defende claramente que, o lider de sucesso,deve assumir um papel proactivo na eficácia da liderança para maximizar os resultados desejados pela organização. As organizações de sucesso, tem a liderança estratégica como a sua chave de sucesso organizacional. Elas valorizam, investem na formação profissional e protegem o seu capital intelectual, alinhando os objectivos da organização com os projectos de vida dos seus funcionários. As organizações de sucesso, por meio da liderança e da gestão estratégia têm a capacidade de atrair, desenvolver continuamente e reter os seus colaboradores. Sendo o líder de sucesso, o olheiro da organização, na perspectiva da liderança estratégica, deve ter a capacidade de prever, entender e explicar os processos, com vista, a melhorar a eficiência e a eficácia organizacional, adoptando as estratégias adequadas de gestão empresarial. Neste sentido, Edelmann et al., (2020). Afirmam que o líder não só tem um papel fundamental na criação de uma vantagem competitiva face à concorrência, como no bem-estar dos colaboradores. Assim sendo, está claramente provado que a figura do líder, está intrinsicamente ligada ao sucesso, ao bom desempenho e a existência de qualquer organização.

Considerações finais

Após uma análise minuciosa, em torno do papel do líder no sucesso das organizações, compreendeu-se que, a figura do líder, é de facto, indispensável no sucesso das organizações. O líder, com a sua destreza, conhecimento, habilidade e atitude conduz com a eficiência e eficácia necessária, a organização para a obtenção dos objectivos traçados.

Constatou-se por outro lado que, o líder de sucesso cria e capacita equipas de trabalho fortes, essas equipas por sua vez desenvolvem a organização. O líder de sucesso, tem a capacidade de influenciar, motivar, habilitar e guiar as equipas de trabalho, de forma eficiente e eficaz para o alcance dos resultados augurados pela organização que está sob sua gestão. É importante realçar que, o processo de motivação dos elementos que, integram as diversas equipas de trabalho por parte do líder, deve ser um acto contínuo.

O líder é o elemento-chave e fundamental na operacionalidade diária da organização, pois que, recai sobre si a responsabilidade de tornar a organização competitiva e frutífera. A liderança de sucesso, não só gera resultados á organização, como também permite a mesma a ser produtiva e sobreviver aos momentos dificeis impostos pelo mercado.Outrossim, o líder de sucesso, deve ter a capacidade de analisar e melhorar o desempenho das diferentes equipas de trabalho, por meio da formação profissional contínua, a fim de aumentar os niveis de produtividade. O líder, deve ser exemplar não só pelos discursos, mais acima de tudo pelo seu empenho dentro da organização que dirige.

O líder deve ter de igual modo, a habilidade de transmitir, desenvolver e promover o sentimento de pertença á organização aos funcionários, para que os mesmos, possam se identificar com a cultura da organização. Finalmente, pode concluir-se que, o líder de sucesso, cria e capacita equipas de trabalho talentosas, essas por sua vez, desenvolvem as organizações, as organizações de sucesso, por sua vez, garantem o desenvolvimento social e economico do país, onde realizam as suas actividades.

Referências bibliográficas

Abu-Jarad, I., Yusof, N. A., & Nikbin, D. (2010). A review paper on organizational culture and organizational performance. International Journal of Business and Social Science, 1(3), 26-46.

Aldag, R. J. & Joseph, B. (2002). Liderança e Visão: vinte e cinco princípios para promover a motivação. São Paulo: Publifolha.

Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. International Journal of Advances in Engineering and Management, 3(1), 361-372. DOI: 10.35629/5252-0301361372.

Baltzan, P. (2016). Tecnologia Orientada para gestão. São Paulo: AMGH.

Bergamini, C. W. (1997). Motivação nas organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas.

Bunn, F., & Fumagalli, L. A. W. (2016). A importância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados. Revista da FAE, 19(2), 132-147.

Carapeto, C.&Fonseca, T. (2006). Administração pública, modernização, qualidade e inovação. Edições Sílabo.

CHIAVENATO, I. (2000). Introdução à teoria geral da Administração. Rio de Janeiro: Editora Campus.

Chiavenato, I. (1999).Administração de recursos humanos: fundamentos básicos (4ªed.). Atlas.

Daft, R.L. (2000). Organization Theory and Design. (7th ed.) South-Western College Publishing, Thomson Learning. U.S.A.

Dorfmann, P. (1996). International and cross-cultural leadership. Cambrigde, MA: Blackwell.

Duarte, A. C., & Gomes, J. F. (2009). Imperium Femininis... Uma liderança de sucesso escondido. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, 8(3), 12-24.

Drucker, P. (2001). O líder do futuro. Visões estratégicas para uma nova era. São Paulo: Futura.

Edelmann, C. M., Boen, F., & Fransen, K. (2020). The power of empowerment: Predictors and benefits of shared leadership in organizations. Frontiers in Psychology, 11, 3281. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.582894.

Escorsin, A. P. ; Walger, C. (2017). Liderança e desenvolvimento de equipes: Curitiba: Inter Saberes.

Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. Journal of Management Research, 18(4), 261¬269.

Gomes, A. R. (2020). Coaching efficacy: The Leadership Efficacy Model. In R. ResendA. R. Gomes (Eds.), Coaching for human development and performance in sports (pp. 43¬72). Lausanne: Springer.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P.(1992). The Balanced Scorecard - Measures that Drive Performance. Harvard Business Review, 70 (1), 71-79.

Kotter, John P. (2000). Afinal, o que fazem os líderes: a Nova Face do Poder e da Estratégia. Tradução de Leading Change. São Paulo: Campus.

Macêdo, I. Zarifian, P. Stefanelli I. & Pressoti, Q. (2007). Aspectos comportamentais da gestão de pessoas. 9. ed. Rio de Janeiro: FGV.

Menegão, J. F. Q., Menegão, V. H. Q., Carvalho, M. R., & Amado, F. M. (2018). As

necessidades de uma liderança de sucesso e sua relação com a motivação organizacional. Revista Científica Unilago, 1(1).

Nanus, Burt. (2000). Liderança Visionária. Rio de Janeiro: Campus.

Neely, A. D., Mills, J., Platts, K., Richards, H., Gregory, M., Bourne, M., & Kennerley, M. (2000). Performance measurement system design: Developing and testing a process-based approach. 55 International Journal of Operations & Production Management, 20(10), 1119-1145.
Neves, J. (2001). O processo de liderança. In: Carvalho Ferreira, J. M.; Neves, J.; Caetano, A. (Eds.). Manual de psicossociologia das organizações. Lisboa: McGraw-Hill, pp. 377-403.

Novak, A. (2017). Knowledge management and organizational performance–Literature review. In Management Challenges in a Network Economy: MakeLearn and TIIM International Conference (pp. 433-440).

Otley, D. (1999). Performance management: a framework for management control systems research. Management Accounting Research, Vol. 10 No. 4, pp. 363-382.

Robbins, S. P. (2002). Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th ed.). Prentice Hall.

Rowe, W. Glenn. (2002). Liderança estratégica e criação de valor. ERA, Revista de Administração de Empresas, v. 42, n.1, p. 7-19.