

Administração Geral

**Práticas de liderança na gestão imobiliária***Leadership practices in real estate management*

Luciano de Santana Medeiros\* e Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra Leone\*

*Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brasil*

Recebido em 14 de março de 2015; aceito em 6 de fevereiro de 2017

Disponível na internet em 17 de maio de 2017

**Resumo**

Essa pesquisa aborda um dos temas mais pesquisados e discutidos na administração: a liderança. Seus conceitos e modelos continuam a evoluir na medida em que as necessidades das organizações mudam. O presente estudo teve como objetivo principal investigar as práticas de liderança adotadas por um gestor imobiliário, de acordo com o modelo das cinco práticas de liderança exemplar proposto por Kouzes e Posner (2013). E depois comparar a visão do gestor com a dos empregados, verificar a existência de variabilidade em relação às práticas de liderança do gestor e as variáveis sociodemográficas dos empregados. Através de um estudo de caso, investigaram-se as práticas de liderança do gestor/proprietário da imobiliária Execut, em João Pessoa (PB), atuante no mercado paraibano há 25 anos. Este trabalho é classificado como descritivo e se enquadra nos estudos quantitativos. Foram pesquisados 55 empregados e o gestor/proprietário. Os dados foram obtidos por meio de dois questionários, um deles elaborado pelo pesquisador e o outro desenvolvido pelos autores Kouzes e Posner (2013), intitulado Inventário das Práticas de Liderança (LPI), nas versões de autoavaliação e heteroavaliação. Os resultados indicaram que a prática “inspire uma visão comum” foi a mais bem avaliada e a prática “anime os corações” obteve a menor avaliação, tanto na autoavaliação do gestor quanto na heteroavaliação dos empregados.

© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

*Palavras-chave:* Liderança; Gestor; Imobiliária

**Abstract**

This research addresses one of the most searched topics discussed in administration: the leadership. Their concepts and designs continue to evolve as the needs of organizations change. The present study aimed to identify the leadership practices adopted by a real estate manager, according to the model of the five practices of exemplary leadership of the authors Kouzes e Posner (2013). And then to compare the manager's vision with that of the employees, verifying the existence of variability in relation to the manager's leadership practices and the sociodemographic variables of the employees. Through a case study, we investigated the leadership practices adopted by the manager/owner of Execut's real estate, located in the city of João Pessoa, Paraíba, active in the market for 25 years. This work is classified as descriptive, and as to its nature fits in quantitative studies. The manager/owner and fifty-five employees were surveyed. Data were collected through two questionnaires, one prepared by the researcher and the other developed by the authors Kouzes e Posner (2013) called The Leadership Practices Inventory (LPI), in the versions of self-assessment and peer assessment. The results indicated that the practice “inspire a shared vision” was the best evaluated, and the practice “encourage the heart” was the least evaluated, both in the self-assessment of the manager, as in the peer assessment of employees.

© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Published by Elsevier Editora Ltda. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

*Keywords:* Leadership; Manager; Real estate business

\* Autores para correspondência.

*E-mails:* [lucianosmedeiros@uol.com.br](mailto:lucianosmedeiros@uol.com.br) (L.S. Medeiros), [n.leone@uol.com.br](mailto:n.leone@uol.com.br) (N.M. Leone).

A revisão por pares é da responsabilidade do Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2017.05.001>

1809-2276/© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## Introdução e objetivos da pesquisa

A liderança tem sido estudada há mais de um século, mesmo assim constitui-se um dos temas mais explorados na atualidade pela área da administração. A sua complexidade tem travado uma infinidade de debates e a criação de diversas teorias a querer explicá-la. Contudo seus conceitos continuam a evoluir à medida que o ambiente organizacional se transforma e surgem novas necessidades.

Segundo Caravantes, Panno e Kloeckner (2005), liderança e administração são semelhantes em alguns aspectos e diferentes em outros. A primeira está mais relacionada ao poder pessoal e a segunda ao desempenho eficaz das funções administrativas. A habilidade desenvolvida por um indivíduo de influenciar outros não implica que ele consiga exercer as funções de planejar, organizar e controlar (Robbins & Decenzo, 2004). Por outro lado, todo administrador deveria ser um bom líder para saber lidar com as pessoas da forma mais adequada. A capacidade de liderança define a diferença entre os administradores excelentes e os medianos (Bateman & Snell, 2009). Devido a sua importância para os resultados positivos da gestão empresarial, muitas organizações têm investido fortemente na transformação de gestores em líderes. Essa habilidade tem sido apontada como uma das mais importantes para o exercício da função gerencial.

Para Robbins (2000, p. 371), a liderança consiste num “processo de influência pelo qual os indivíduos, com suas ações, facilitam o movimento de um grupo de pessoas rumo a metas comuns ou compartilhadas”. De forma parecida, Daft (2007, p. 373) a define como “a habilidade de influenciar pessoas no sentido da realização de metas organizacionais”. As organizações agregam os esforços de várias pessoas que trabalham juntas em diversos níveis em prol da realização dos seus objetivos, o gestor é aquele que tem o poder organizacional formal de dirigir e controlar os recursos. Nesse contexto, a liderança vem sendo apontada como um processo-chave para as empresas, visto que ela ajuda a influenciar as pessoas no alcance das metas traçadas.

No setor imobiliário, a prática da liderança tem sido fundamental para a permanência e sustentabilidade dos negócios. As imobiliárias são empresas credenciadas pelo Conselho Regional dos Corretores de Imóveis (Creci) para atuar no mercado imobiliário. No Brasil, empresas desse segmento têm apresentado, nos últimos anos, um forte crescimento apoiado na estabilização econômica do país e na parceria do governo federal com o setor privado, através do programa de facilitação ao crédito imobiliário Minha Casa Minha Vida. De acordo com o Sindicato da Indústria da Construção Civil de João Pessoa, em 2013, o governo aplicou R\$ 100 bilhões no crédito imobiliário, 35% a mais do que no ano anterior (Sinduscomjp, 2014).

Segundo Fernandes (2011), o boom imobiliário atingiu várias partes do Brasil, trouxe com ele um furacão de mudanças e aqueles que souberam aproveitar as oportunidades têm ganhado muito dinheiro. Grandes condomínios residenciais, comerciais, casas, apartamentos, hotéis e apart-hotéis são oferecidos para o público e não faltam compradores. A corretagem de imóveis tornou-se uma carreira promissora e um passaporte para altos ganhos. Depois de atrair o interesse de diversos profissionais,

que no passado não a via com bons olhos, as vantagens da área da construção civil e o cenário econômico atual têm feito desses trabalhadores verdadeiros campeões de vendas. Contudo, para o aproveitamento dessas oportunidades exige-se preparação constante, visão de negócio e excelência no atendimento, na medida em que o cliente está cada vez mais exigente e criterioso na escolha da assessoria desses profissionais.

A conjuntura atual do mercado imobiliário é caracterizada por constantes mudanças que precisam ser acompanhadas pelos profissionais da área. Segundo Fernandes (2011, p. 11), “estão acontecendo grandes fusões de empresas de vendas, de construtoras e de incorporadoras em todo Brasil, o que deixa o mercado cada vez mais profissional e exige mais dos corretores de imóveis”. Apesar de aparentemente simples, a profissão é muito complexa. Vender não parece ser tão complicado, porém vender constantemente para garantir a sustentabilidade do negócio é mais complicado do que se imagina. A concorrência é acirrada, composta por muitos profissionais especializados no ramo, até com formação em cursos de graduação e pós-graduação em ciências imobiliárias. A evolução do setor imobiliário e da construção civil coloca em cheque as habilidades desses profissionais, que precisam investir no aperfeiçoamento contínuo para serem bem sucedidos.

Na Paraíba, o setor de serviços representa o maior peso no Produto Interno Bruto de sua economia e tem crescido acima das médias dos outros estados do Nordeste, as empresas imobiliárias são responsáveis por grande parte desse resultado. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014), enquanto os estados nordestinos desaceleraram o crescimento, a Paraíba cresceu 10%, o maior índice da Região Nordeste em 2014. As imobiliárias e as empresas de *call centers* foram responsáveis por 37% desse total, isso demonstrado que o segmento imobiliário da região está em plena expansão e representa uma importante fonte de arrecadação para o estado. A forte concorrência inerente ao segmento e a necessidade de atualizar as práticas gerenciais para acompanhar as mudanças do mercado levam à reflexão de como as práticas dessas empresas impactam no desenvolvimento da liderança.

Assim, o objetivo desse artigo é investigar as práticas de liderança adotadas por um gestor do setor imobiliário de acordo com o modelo das cinco práticas de liderança exemplar dos autores Kouzes e Posner (2013). E depois comparar a visão do gestor com a dos empregados, verificar a existência de variabilidade em relação às práticas de liderança do gestor e às variáveis sociodemográficas dos empregados.

A única forma de as organizações sobreviverem numa economia de mercado é através da competência. As empresas alcançam o sucesso ou fracasso de acordo com as habilidades de quem as conduz. Os gerentes eficazes, além de saber administrar, precisam também ser líderes, uma competência mais intangível. Segundo Lindenberg (2010), compete aos gerentes de vendas apoiar e estimular suas equipes a trabalhar mais e melhor, assumir novas posições, como a de líder. De acordo com Caravantes et al. (2005), muitos observadores concordam que a liderança eficaz é um processo difícil de entender e praticar. Dessa forma, essa pesquisa contribui para tornar mais tangível as práticas de liderança do gestor pesquisado.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7437116>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7437116>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)