

Dimensões da liderança para transformação digital: uma revisão sistemática de literatura

MIRIAM MARTIN

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

CESAR ALEXANDRE DE SOUZA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

Dimensões da liderança para transformação digital: uma revisão sistemática de literatura

Introdução

A liderança das organizações é uma das áreas mais impactadas pela transformação digital (TD) (Schwarz Müller et al., 2018). A liderança das empresas tradicionais está pressionada a transformar, enquanto assimila a evolução das tecnologias digitais, atende as expectativas do mercado, e monitora a capacidade da organização de assimilar as mudanças (Chaniyas et al., 2019). O líder para TD é considerado o fator crítico para a organização alcançar os resultados esperados pela TD (Tabrizi et al., 2019), contudo há o histórico de baixo sucesso de transformações digitais (McKinsey, 2020a).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Há questionamentos sobre como a posição de líder para TD é estabelecida em organizações tradicionais para atingir os resultados esperados da TD. O propósito deste artigo é entender quais as dimensões do líder para TD das organizações tradicionais relatadas na literatura acadêmica e analisar as interrelações dessas dimensões para aumentar a compreensão sobre como esta posição influencia os resultados da transformação digital em empresas tradicionais. Esta pesquisa é uma revisão sistemática de literatura (RSL), baseada no framework da liderança estratégica de Samimi e autores (2020).

Fundamentação Teórica

A TD é um processo de mudança estrutural através da aplicação de tecnologias digitais (Vial, 2019). A TD requer uma liderança ativa que conduza mudanças na proposta de valor e para tanto, este líder faz parte da liderança estratégica, (Singh & Hess, 2017). A liderança estratégica dá o senso de propósito à organização (House & Aditya, 1997), direcionando a organização à um desempenho superior (Finkelstein et al., 2009). Estes líderes são estudados a nível de indivíduo, pares, e grupos, conforme as suas funções, atributos, mecanismos de influência, e resultados obtidos (Samimi et al., 2020).

Discussão

A adoção de um líder para DT é determinada pelas dinâmicas do mercado de atuação (fatores externos) e a complexidade da organização (fatores internos). Os mecanismos de influência são as dimensões críticas para a entrega dos resultados esperados: o estilo de liderança transformacional foi identificado como mais adequado para motivar os colaboradores a executar a TD, e o bom relacionamento com pares e CEO reduzem conflitos e sobreposição de objetivos, conduzindo a obtenção dos resultados esperados da TD, que incluem desempenho organizacional superior e inovação digital aplicada de forma ética.

Conclusão

O objetivo deste estudo é entender quais as dimensões do líder para TD das organizações tradicionais a partir da execução de uma RSL. Este estudo tem como limitação poucos estudos que se aprofundam nas interações do líder com os seus pares e a ausência de estudos empíricos que confirmem que a liderança transformacional é efetiva para em condução da TD. Sugere-se estudos futuros para confirmar que o estilo de liderança transformacional é o mais adequado para conduzir a TD, explorar formas de relacionamento e interações entre o líder e seus pares para obter os resultados esperados da TD.

Referências Bibliográficas

Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, B. (2009). *Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams, and Boards*. Oxford University Press.

House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? *Journal of Management*, 23(3).

Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2020). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *Leadership Quarterly*.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.