



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR PRESIDENTE TANCREDO DE
ALMEIDA NEVES

Vanessa de Brites Nascimento

**A INFLUÊNCIA DA POSTURA DE LÍDER E CHEFE NA MOTIVAÇÃO: UM
ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X.**

São João Del Rei- 2015

A INFLUÊNCIA DA POSTURA DE LÍDER E CHEFE NA MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X.

Vanessa de Brites Nascimento, graduanda em Administração

Instituto de Ensino Superior "Presidente Tancredo de Almeida Neves" – IPTAN

Endereço eletrônico: vanessinha_debrites@hotmail.com

vanessa.brites09@gmail.com

RESUMO

O presente artigo traz ao leitor como a motivação está presente em todas as organizações devendo ser bem administrada por um líder que incentiva seus colaboradores. A importância da liderança dentro das empresas tem a função de orientar e acompanhar seus colaboradores a alcançar objetivos em comum, tornando-os pessoas motivadas e comprometidas. Levando em conta as opiniões diferentes e individuais, este artigo aborda, também, como as ações de um líder ou um chefe podem impactar nos colaboradores que, ao passar do tempo, podem se desmotivar, trazendo assim problemas organizacionais ao clima de trabalho. Assim, quando estes ocorrem, podem se tornar negativos para o ambiente empresarial. A relação entre o estudo bibliográfico sobre liderança e motivação junto a um estudo de caso realizado na Empresa X, a partir de uma pesquisa de natureza exploratória, de caráter qualitativo, é de grande importância para uma precisa compreensão de como é possível que as ações de um líder sejam um ponto chave na correção de determinadas situações desmotivacionais no meio de trabalho, e, também, para a análise de melhorias dentro da referida empresa.

Palavras-chave: Líder, liderança, organização, motivação.

INTRODUÇÃO

Na situação atual das organizações empresariais, as mesmas buscam pessoas que desempenham o papel de líder, pois ele é aquele que, de forma direta, almeja o alcance do sucesso junto com seus colaboradores. Além disso, com o mercado cada vez mais competitivo os líderes procuram desenvolver nos colaboradores a motivação, para que possam realizar seu trabalho com excelência, sendo em grupo ou individualmente, proporcionando assim melhores resultados para a empresa, a qual irá valorizar o comprometimento e o desempenho dos mesmos, formando assim colaboradores que se sintam estimulados e com vontade de aprimorar seus conhecimentos.

Considerando que nas organizações os gestores nem sempre se comportem como um líder para com os colaboradores, ou seja, ajam como um chefe que não motive, não apoie, ou faça valer somente seu ponto de vista, este artigo nos leva a questionar: de que maneiras a postura de um líder e a de um chefe influenciam na motivação dos funcionários para o alcance de resultados?

Este artigo aborda o tema liderança e motivação, que explica a importância do líder para o desenvolvimento da empresa, que busca compartilhar de uma cultura organizacional, com atitudes, valores, normas e motivações, onde essas características são fundamentais para atingir os objetivos da empresa. A liderança identifica a melhor forma para obter um trabalho em equipe bem estruturado com seus membros motivados e muito comprometidos, os quais buscam a mudança e o crescimento dentro da empresa.

Diante desse contexto, este estudo possui como objetivo geral analisar de que formas a postura de um líder ou do chefe pode influenciar na motivação dos funcionários da empresa, que é um dos fatores mais importantes dentro das organizações. Já os objetivos específicos busca conceituar qual a importância da liderança, não esquecendo de diferenciar o papel do líder e do chefe para a

organização, definindo quais as melhorias que a motivação dos colaboradores acarreta no desempenho das atividades da empresa.

Como metodologia este artigo será realizado em duas etapas distintas: na primeira será realizada uma revisão bibliográfica, utilizando-se como fonte de pesquisa livros acerca do tema, artigos científicos, teses, dissertações e monografias, artigos de internet e sites especializados, bem como revistas e jornais. Já na segunda etapa será realizado um estudo de caso na empresa X, através de questionário aplicado junto aos colaboradores da referida organização, para entender como a postura do líder e a do chefe podem influenciar na motivação das pessoas para o alcance dos resultados, visando responder à problemática do artigo.

A seguir, no referencial teórico, apresenta os conceitos e as características do líder que motiva e passa para seus colaboradores uma auto estima, e do chefe que amedronta, e abordará, também, a importância de uma equipe bem liderada com disposição para produzir mais que o necessário. O líder passa para seus colaboradores uma auto confiança e trabalha junto com a equipe, se der resultado a equipe toda teve mérito e se deu algo errado esse erro será resolvido em conjunto, a motivação é colocada como ponto primordial do desenvolvimento da equipe. Em um último momento, apresenta-se um estudo de caso na empresa X, com foco em sua forma de liderar e chefiar seus colaboradores.

REFERENCIAL TEÓRICO

1 ENTENDIMENTOS ACERCA DO LÍDER

1.1 Definições e conceitos sobre o líder

O líder tem a missão de fortalecer habilidades internas dos colaboradores para que eles se sintam cada vez mais motivados a dar o seu melhor, sendo que o mesmo sabe conduzir em todos os momentos seus colaboradores para a busca de um trabalho realmente eficaz.

De acordo com Gil (2009, p. 220), mais do que os administradores de pessoal e de recursos humanos, os gestores de pessoas têm que desempenhar o papel de líder. Num contexto de Gestão de Pessoas, é necessário que elas vejam-se mais como colaboradoras do que como subordinadas, pois requer-se sua adesão aos objetivos, políticas e missão da organização.

A liderança é a arte de comandar pessoas, e tem a função de unir seus colaboradores para que juntos alcancem objetivos. Neste contexto liderança e motivação estão conectadas, pois, um líder competente sabe motivar seus colaboradores, e os impressiona com a sua disciplina, paciência e carisma.

A característica de liderança mais elementar de todas é a inteligência. A capacidade de enxergar longe e com mais rapidez, de raciocinar com mais eficácia de associar todos os aprendizados da vida. (DUCKER, 2001, P224)

Nas organizações a liderança é de extrema importância, pois está ligada ao sucesso ou o fracasso, buscando atingir metas.

Ainda segundo Gil (2009, p. 201), as empresas estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os funcionários comprometidos é que vêm sendo convocados para fazer parte das soluções e é extremamente neles que as empresas mais tendem a investir.

A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. É muito mais fácil para as empresas conseguir pessoas competentes do que comprometidas.

O líder perfeito cultiva as Leis Morais e segue rigorosamente o Método; assim, ele tem o poder de controlar o sucesso. (SUN TZU, Ed 2007, P50).

Por isso, ele tenta identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para alcançar o sucesso. Sempre haverá diferenças entre chefe e líder.

Na primeira parte abordei as Definições e conceitos sobre o líder, já na segunda parte abordarei as características do líder e do chefe.

1.2 Características do líder e do chefe

O líder é o principal motivador da equipe, ele motiva seus colaboradores, trabalha junto com a equipe, enriquece o potencial de todo, respeitando e dando total auxílio caso ocorra alguma limitação. Ele não visa somente o resultado, ele busca o melhor caminho para que se alcance o objetivo esperado, sendo assim respeitado por todos os colaboradores, trazendo para a empresa ótimos benefícios, pois ele conduz toda a equipe com motivação. Desta forma, para Riel (1995, p. 60) *apud* Almeida et al., (2006, p. 06):

Quanto mais fortemente os empregados estão identificados com a sua organização, mais provavelmente eles vão mostrar uma atitude positiva, aceitar suas premissas e tomar decisões que são consistentes com os objetivos da organização. A identificação dos empregados com a organização é fortemente influenciada por uma série de antecedentes, como a comunicação com os empregados, o prestígio percebido da organização, a satisfação com o trabalho, metas e valores e a cultura organizacional.

As empresas devem identificar a importância da liderança para o incentivo de todos da empresa a liderança não pode ser autoritária, na qual o líder impõe as suas ideias e decisões ao grupo, um líder que não ouve a opinião do grupo. Porém ela pode ser democrática o líder estimula a participação do grupo e orienta as tarefas. É um tipo de liderança participativa, em que as decisões são tomadas após debate e em conjunto, e também a liderança liberal onde os colaboradores liberdade e total confiança no grupo. As decisões são delegadas e a participação do líder é limitada.

É comum observar que muitas pessoas em cargos de chefia não estão preparadas para conduzir uma equipe. Muitas acham que ser chefe é a mesma coisa que ser líder. Isso não é verdade, pois liderar não é a mesma coisa que chefiar. Segundo Tourinho (1981 *apud* SOBRINHO e ALMEIDA, 2002, p.26):

O chefe exerce uma função que lhe foi destinada, o autoritarismo faz parte do seu dia a dia, ele subdivide as ordens, almejando sempre lucros e

resultados. Raramente ele pensa no bem-estar comum, ele vê seus colaboradores como pessoas inferiores e que devem seguir suas ordens do jeito que ele julga ser eficiente. E quando algo dá errado ele é o primeiro a apontar os outros como responsáveis, e quando o objetivo é alcançado age de tal forma como se fosse o único responsável pelo sucesso. Por isso Maximiano (2000, p.331) afirma que:

"a liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa precisa desempenhar, quando é responsável pelo desempenho de um grupo".

Agora abordaremos os tipos de lideranças e de líderes dentro das empresas.

1.3 Tipos de lideranças e líderes

Todos os líderes tem em sua personalidade traços característicos que fazem com que eles conduzam a equipe de forma determinada, persistente, motivada e a cima de tudo com autoconfiança.

Chiavenato (2000, p.90) mostra alguns traços característicos da personalidade dos líderes:

"1.Traços físicos: como energia, aparência pessoal, estatura e peso.

2.Traços intelectuais: adaptabilidade, agressividade, entusiasmo e autoconfiança.

3.Traços sociais: cooperação, habilidades interpessoais e habilidade administrativa.

4.Traços relacionados com a tarefa: impulso de realização, persistência e iniciativa."

Para as organizações é indispensável à presença de um líder que motiva seus colaboradores e mostra pra eles que a equipe pode sim buscar cada dia mais novos objetivos, que as conquistas são um mérito de todos. Desta forma para Chiavenato (2006, p.18-19)

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar

Sem o conhecimento necessário, as decisões tomadas podem acarretar alguns erros, ou podem causar prejuízo.

1.4 A importância da liderança para os colaboradores

O líder é o principal influenciador das empresas ele tem a função de construir um ambiente de trabalho favorável, onde os colaboradores colocam suas habilidades em prática.

Segundo Ângela Furtado Arruda, Evangelina Chrisóstomo, Sárvia Silvana Rios. O líder é o principal influenciador nas organizações, ele constrói todo o seu espaço, ele torna possível a motivação e facilita os questionamentos e discussões de toda a equipe. Seu objetivo primordial é proporcionar aos seus colaboradores um ambiente o qual o trabalho seja feito com determinação, motivação, vontade, transparência, compromisso, honestidade e a cima de tudo respeito. Uma equipe bem motivada produz mais, chega aos seus objetivos mais rapidamente, a motivação é necessidade de todos não é possível conquistar metas e objetivos se ela não existisse. Um bom trabalho não gera um crescimento somente para a empresa, mas também para toda a equipe que ela tem, bom para a empresa, bom para os colaboradores. Capa > v. 1, n. 1 (2010) > Arruda.

A motivação é a ferramenta fundamental para todo o desenvolvimento da empresa, pois estando motivados os colaboradores produzem o esperado e buscam sempre alcançar objetivos inesperados.

Para Lacombe, Heilborn (2003, p. 348): "Líder é alguém que os outros consideram como o principal responsável pela realização dos objetivos do grupo".

A honestidade é um dos fatores que mais influencia no crescimento do grupo.

2 CARACTERIZANDO A MOTIVAÇÃO

2.1 Conceitos sobre motivação

A motivação faz com que os queiram buscar objetivos. Assim, eles dão o melhor de si, fazendo o possível para conquistar o que almejam.

A motivação é um elemento essencial para o fortalecimento dos colaboradores, sem a motivação é muito difícil realizar certas tarefas. A motivação é uma força interior e ela tem a capacidade de motivar ou até mesmo de desmotivar. Desta forma (MAXIMILIANO, 2007, p.250) cita:

"A motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo."

A motivação é colocada em prática de acordo com a determinação de cada colaborador onde ele se sente motivado e realiza suas tarefas e alcança o objetivo esperado.

2.2 Principais Teorias Motivacionais

Colaboradores motivados desempenham seu trabalho individualmente ou em grupo, mostramos seus resultados alcançados, pois a motivação dos colaboradores passa a ter um crescimento cada vez mais maior nas empresas.

2.3 A motivação e seu impacto no ambiente de trabalho

O desejo de alcançar seus objetivos pode existir dificuldades inesperadas, quando sua satisfação é bloqueada por não alcançar seus

objetivos desejados, e quando isso ocorre eles substituem esses objetivos por outros, porém se não houver resultados positivos nessa orientação as pessoas tornam-se frustradas e desenvolvem comportamentos irracionais também conhecidos como mecanismo de defesa, os mais frequentes são: Agressão, deslocamento, racionalização, regressão, afeição, fuga, renúncia. Já para Chiavenato (2002, p.95):

"O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, àqueles aspectos da organização que levam à provocação de diferentes espécies de motivação nos seus participantes. Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes e elevação do moral. É desfavorável quando proporciona a frustração daquelas necessidades. Na verdade, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas e é por ele influenciado."

O clima influencia na motivação dos colaboradores, fazendo assim com que eles se sintam satisfeitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Justifica-se este estudo, pois é notório que as ações de um líder e as de um chefe podem influenciar diretamente ou indiretamente na motivação dos colaboradores, seja dando incentivo, colocando em prática as ideias recebidas ou não. Um líder faz do seu ambiente de trabalho uma grande família onde todos trabalhem, não somente pelo seu salário no final do mês, mas, para mostrarem resultados alcançados. Um bom líder se porta como um incentivador, e com o passar do tempo faz com que sua equipe produza mais que o esperado, que ele evolua ao passar dos dias, a motivação faz dos colaboradores pontos primordiais na empresa pois quanto mais a empresa evolui mais os colaboradores terão oportunidades de mudanças e aperfeiçoamento. Porém o líder deve ter bastante cuidado para não se tornar um chefe ou até mesmo atuar como um dentro da empresa, dando ordens, mostrando que quem manda é ele, amedrontando seus

colaboradores, e assim, a equipe não produzira o esperado pois além de não ter motivação o medo prevalece, e quando algo dá errado o chefe não compartilha deste erro aponta somente os culpados deixando assim toda a equipe desmotivada .

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. C; BERTUCCI, J. L. O; BELO, J. S. A Influência da comunicação na identificação dos empregados com a organização e sua valorização como recurso estratégico. In: ENANPAD, 30., 2006, Salvador Anais... Salvador: [s. n.], 2006.

DUCKER, Peter Ferdinand. O líder do futuro: de Wilhelm Warren. São Paulo: Futura, 2001.

TZU, Sun. A Arte da guerra: de Caio Bastos Toledo. São Paulo: Golden Books, 2007.

SOBRINHO, A. C; ALMEIDA, K. S. A. de. A influência da liderança na eficácia da equipe em empresa familiar. Belém, 2002. Disponível em: <http://www.nead.unama.br/bibliotecavirtual/monografias/INFLUENCIA_LIDERANCA.PDF> Acesso em: 01 dez.2015.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. Ed. Compacta. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

MAXIMIANO, A.C.A. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

<http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/view/4>

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. Administração: princípios e tendências. São Paulo : Saraiva, 2003.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. Ed. Compacta. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.