

## **LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO COMO FATORES DE SUCESSO EMPRESARIAL**

Felipe Augusto Torres Viana, graduando em Administração  
Instituto de Ensino Superior "Presidente Tancredo de Almeida Neves" – IPTAN  
Endereço eletrônico: ft.viana@hotmail.com

### **RESUMO**

Este artigo tem como objetivo analisar como a liderança e a motivação podem ser instrumentos para o sucesso das organizações. A liderança diz respeito à influência que uma pessoa exerce sobre a outra. Tal influência pode ser importante para o sucesso das organizações ao trazer bons resultados. O líder deve exercer o papel de motivador, melhorando o clima organizacional. Ao motivar seus colaboradores, pode obter o crescimento de forma constante. Através do estudo bibliográfico realizado buscou-se investigar se a boa liderança e o ambiente motivador podem influenciar no sucesso das empresas, a partir das teorias abordadas no trabalho. Observou-se que, a motivação dos colaboradores depende das necessidades e expectativas que os movem para que atinjam os resultados almejados. O principal papel do líder seria, portanto, o de considerar esses aspectos. Dessa forma, pode-se afirmar que o trabalho de um bom líder com a consequente motivação dos indivíduos, pode ser um fator importante para o crescimento e o sucesso empresarial.

**Palavras-chave:** Liderança; motivação; organizações; sucesso.

### **SUMMARY**

This article aims to analyze how the leadership and motivation can be instrumental to the success of organizations. Leadership is the influence that one person exercises over another. Such influence can be important to the success of organizations bringing good results. The leader must play the role of motivator, improving the organizational climate. The leader in motivating your employees can get the growth steadily. Through the bibliographical study, we

will check the problem of research, which is, if good leadership and motivating environment can influence the success of the company, based on the theories covered in this article. It was observed that the motivation of the employees depends on the needs and expectations which move them to achieve the desired results. The main role of the leader would be consider those aspects. Due to this, it can be said that the work of a good leader with the consequent motivation of individuals, may be an important factor for growth and business success.

**KEYWORDS:** Leadership; motivation; organizations; success.

## **INTRODUÇÃO**

No mercado atual, competitivo e cada vez mais acirrado, as organizações necessitam de colaboradores que estejam imbuídos de realizar suas tarefas de forma exemplar, aperfeiçoando habilidades e posturas de forma constante. Neste sentido, a liderança e a motivação são aspectos essenciais para o sucesso das organizações.

A liderança pode ser definida como sendo uma forma de influência, de modo a modificar o comportamento de outra pessoa. A motivação é caracterizada como uma força pela qual os profissionais desenvolvem bem suas atividades. Uma liderança forte e adequada leva a uma maior motivação, o que por sua vez conduz a melhores desempenhos.

Sabe-se que o clima na organização pode ajudar no alcance dos objetivos e metas estabelecidas pelas empresas. Partindo deste pressuposto, no presente trabalho discute-se: a boa liderança e o ambiente motivador para os empregados podem influenciar no sucesso das empresas?

Este tema justifica-se por tratar de um assunto pertinente sobre liderança e motivação como fatores de sucesso empresarial, pois o profissional motivado desenvolve melhor suas obrigações, e, quando aliado com a liderança, exercem influência preponderante no sucesso das organizações. Neste sentido, percebe-se que a liderança está diretamente relacionada com a motivação, tendo em vista que um líder eficaz é capaz de influenciar os

colaboradores no alcance de objetivos e metas estabelecidas, bem como no ambiente de trabalho que ali será formado.

Diante desse contexto, a pesquisa possui como objetivo geral analisar a liderança e a motivação na gestão empresarial como influenciadores no sucesso das empresas. De forma mais específica, objetiva-se conceituar liderança e motivação, analisando suas características e principais teorias e investigar a influência da liderança e da motivação no alcance de objetivos estabelecidos, visando uma reflexão para o gestor e sua ação frente aos funcionários.

A pesquisa foi realizada através de uma revisão bibliográfica, em consultas em livros sobre gestão de pessoas e artigos de internet que abordam o tema. O objetivo desta consulta bibliográfica consiste em definir conceitos e fazer análises a respeito da importância da liderança e da motivação para o sucesso organizacional.

## **1. A LIDERANÇA COMO UM FATOR RELEVANTE NA EMPRESA**

De acordo com Gómez (2005, p. 125) ser líder é ter claro que “os seres humanos sempre constituem o fator mais importante de qualquer empreendimento”. O mesmo autor destaca que ser líder é aplicar conceitos como:

Capacitar, educar, ajudar a crescer, orientar, entusiasmar e mobilizar, implantar valores e modelar condutas. Na verdade, um verdadeiro líder é um mestre, um guia, uma fonte de inspiração e um exemplo a ser imitado (GÓMEZ, 2005, p. 125).

Para Maximiano (2004, p. 290) líderes são os que, em grupo, ocupam uma posição de poder, e que têm condições de influenciar, de forma determinante, todas as decisões de caráter estratégico. O poder é exercido ativamente e encontra legitimação na correspondência com as expectativas do grupo.

O que se pode dizer é que o líder desempenha o papel de influenciador no comportamento de seus liderados. O líder precisa dos liderados para realizar metas e vice-versa (MAXIMIANO, 2004, p. 288).

Já a liderança é a “arte de se relacionar construtivamente com outras pessoas e conseguir que se mobilizem para atingir determinados objetivos comuns” (GÓMEZ, 2005, p. 126).

A palavra liderança vem do verbo inglês *to lead*, que significa “conduzir, guiar, comandar, pilotar, levar, dirigir, governar, capitanear, mostrar o caminho, dominar-se” (MINICUCCI, 2001, p. 170).

Acertadamente, Gómez (2005, p. 127) dispõe que liderar “não é ter pessoas abaixo de si, se impondo sobre elas. Mas sim, é despertar consciências e ganhar disponibilidade”.

Atualmente, nas palavras de Minicucci (2001, p. 170) a liderança é conceituada como “a influência interpessoal exercida numa situação, por intermédio do processo de comunicação, para que seja atingida uma meta”.

Para Douglas McGregor a liderança não é um atributo apenas da pessoa, mas também um processo social complexo, interagindo quatro variáveis: as motivações dos liderados; a tarefa ou missão; o líder e a conjuntura ou contexto dentro do qual ocorre a relação entre o líder e os liderados (MAXIMIANO, 2004, p. 289).

Existem diversas teorias que versam acerca da liderança, e devido sua importância, foram destacadas neste trabalho as principais.

### **1.1. Teorias de liderança**

Existem diversas teorias que abordam a liderança, entretanto, no presente artigo, foram abordadas as três consideradas mais importantes, quais sejam: a dos traços de personalidade, a dos estilos de liderança e a liderança contingencial (ou situacional), que serão retratadas a seguir.

### 1.1.1. Teoria dos traços de personalidade

De acordo com essa teoria a pessoa exerce a liderança por nascer com traços de personalidade: físicos, intelectuais e sociais relacionados com a tarefa (VERGARA, 2006, p. 75).

As primeiras abordagens com essa teoria foram elaboradas no final do século passado, onde se procurava identificar as características que diferenciavam os “grandes homens” das massas. Foi muito utilizada para explicar a conduta de líderes como Alexandre, o Grande, Júlio César e Napoleão (GIL, 2006, p. 221).

Ainda de acordo com Gil (2006, p. 221) diversos estudos foram realizados para construir uma teoria geral das características da liderança, entretanto, não foram suficientes. Mas, em contrapartida, serviram de base para que alguns autores apresentassem listas de características ou atributos que os líderes têm ou devem ter.

Vergara (2006, p. 75-76) destaca as principais características dos traços de personalidade, conforme se demonstra o quadro a seguir:

**QUADRO 1- TRAÇOS DE PERSONALIDADE**

| <b>TRAÇOS FÍSICOS</b> | <b>TRAÇOS INTELECTUAIS</b>               | <b>TRAÇOS SOCIAIS</b>       | <b>TRAÇOS RELACIONADOS COM A TAREFA</b> |
|-----------------------|------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| Aparência             | Adaptabilidade                           | Cooperação                  | Impulso de realização                   |
| Estatura              | Entusiasmo                               | Habilidades interpessoais   | Persistência                            |
| Energia               | Autoconfiança                            | Habilidades administrativas | Iniciativa                              |
| Força física          | Elevado QI (coeficiente de inteligência) |                             |                                         |

Fonte: Adaptado por Vergara (2006, p. 75-76).

De acordo com a teoria de personalidade, quem nascesse com esses traços seria líder, e quem não nascesse seria liderado. Assim, para eles, a liderança é nata (VERGARA, 2006, p. 76).

Apesar desse entendimento, esta teoria não se sustentou por muito tempo. Para a maioria dos estudiosos a liderança não é nata, a pessoa não nasce líder, aprende a ser líder (VERGARA, 2006, p. 76).

Apesar de não ser muito aceita pelos pesquisadores, esta teoria ainda é bastante popular. No âmbito das empresas, quando se adota tal teoria considera-se que os gerentes devem ser pessoas com determinados traços de liderança (GIL, 2006, p. 221).

Surge assim outra teoria, chamada de teoria dos estilos de liderança.

### 1.1.2. Teorias dos estilos de liderança

Esta teoria surgiu quando os pesquisadores identificaram que a eficácia dos líderes não estava ligada substancialmente aos traços pessoais, mas sim aos comportamentos que tornariam os líderes mais eficazes (GIL, 2006, p. 221).

De acordo com esta nova abordagem, os comportamentos podem ser aprendidos, admitindo-se que as pessoas treinadas nos comportamentos de liderança seriam capazes de obter melhores resultados (GIL, 2006, p. 222).

Para esta teoria existem três estilos de liderança: o autocrático, o democrático e o *laissez-faire*. É importante destacar que para alguns autores o *laissez-faire* não seria um tipo de liderança, pois não há uma intervenção por parte do líder na equipe (VERGARA, 2006, p. 76).

Para Gómez (2005, p. 129) o líder autoritário é aquele que ilustra o célebre ditado “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Esse tipo de líder tem o estilo personalista e centralizador, e muitas vezes se baseia no seu carisma pessoal e na sua capacidade de mobilização. O líder autoritário utiliza da pressão, da coerção, do castigo e até mesmo das recompensas como instrumento do poder.

Um líder autocrático, segundo Maximiano (2004, p. 295) é aquele que dentre outras coisas, toma decisões sem consultar sua equipe; preocupa-se mais com a tarefa do que com o grupo que a executa; concentra sua atenção no desempenho do funcionário ou grupo; insiste na necessidade de cumprir metas e de superar a concorrência ou um rival dentro da mesma organização;

dá ênfase à cobrança e avaliação do desempenho de seus funcionários; mantém distância de seus funcionários ou sua equipe.

Já o líder democrático toma decisões influenciadas pelo grupo. É aquele que busca a participação dos funcionários no poder do chefe ou em suas decisões. Tal tipo de líder cria um clima em que as pessoas sintam-se confortáveis; focaliza sua atenção no próprio funcionário ou no grupo, enfatizando as relações humanas e o desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipe; pede opiniões ou sugestões de decisões, ouve, presta atenção e usa as idéias do grupo; é amigável; apoia e defende os funcionários (MAXIMIANO, 2004, p. 295).

Por fim, o líder *laissez-faire* é aquele conhecido na intimidade por deixar rolar. O líder permite total liberdade para tomada de decisões individuais ou em grupo (MAXIMIANO, 2004, p. 296).

Esta teoria ensejou muitos modelos de programas com o objetivo de transformar as pessoas em líderes democráticos, e ao mesmo tempo com forte preocupação com a produção, destaca Vergara (2006, p. 77).

Tal teoria também não foi muito utilizada, surgindo a teoria situacional, conhecida como teoria contingencial.

### 1.1.3. Teoria situacional

A teoria situacional ou contingencial é a única que foca na liderança e não somente no líder. Segundo esta teoria “não se pode falar em líderes sem falar em liderados, não se pode falar em poder sem falar sobre quem ele é exercido”. Surgem assim, três pilares fundamentais: líder, seguidores e situações (VERGARA, 2006, p. 78).

De acordo com a teoria situacional, as qualidades, as características e as habilidades exigidas de um líder são determinadas pela situação em que ele deve agir. Desse modo, a situação faz o líder (MINICUCCI, 2001, p. 168).

Para Minicucci (2001, p. 170) para se estudar a liderança, é importante verificar três fatores: o líder e seus traços de personalidade, os liderados com seus problemas, comportamentos e necessidades e a situação do grupo em que seguidores e líderes se relacionam entre si.

Neste contexto, três modelos escritos por estudiosos dispõem acerca dos critérios para se avaliar um líder de acordo com a teoria situacional. Para Tannenbaum e Schmidt (sd, *apud* Maximiano, 2004, p. 300) três critérios são adotados: o líder, os funcionários e a organização. Já Fiedler (sd, *apud* Maximiano, 2004, p. 300-301) considera dois estilos de liderança situacional:

a liderança orientada para a tarefa é eficaz nas situações que são muito favoráveis ou muito desfavoráveis para o líder. E a liderança orientada para as pessoas é eficaz nas situações de dificuldade intermediária.

Já o modelo de Hersey-Bianchard, de acordo com Maximiano (2004, p. 301) entende que “a maturidade do subordinado, avaliada em termos de grau de capacidade e interesse de fazer um bom trabalho, é a principal característica da situação que qualquer líder enfrenta”.

Nesta teoria, procura-se identificar o peso de cada um desses fatores numa determinada circunstância e prever o estilo de liderança mais eficaz (GIL, 2006, p. 225).

Ao analisar tais fatores se poderá determinar qual o tipo de liderança existente dentro da organização.

## 1.2. Tipos de liderança

Existe a liderança baseada nos estilos motivacionais do líder, a saber: o carismático e o transacional.

### QUADRO 2 – ESTILOS DE LIDERANÇA BASEADOS NO ESTILO MOTIVACIONAL

| LIDERANÇA CARISMÁTICA OU TRANSFORMADORA | LIDERANÇA TRANSACIONAL                      |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| Líder inspirador                        | Líder negociador                            |
| Líder transformador                     | Liderança baseada na promessa de recompensa |
| Líder revolucionário                    | Liderança manipulativa                      |
| Agente de mudanças                      |                                             |
| Líder renovador                         |                                             |

Fonte: Adaptado por Maximiano (2004, p. 303).

A liderança carismática é usada pelos líderes que oferecem como recompensa a própria realização da tarefa. Para Maximiano (2004, p. 303):

O líder carismático faz seus seguidores superarem seus próprios interesses, se trabalharem excepcionalmente para realizar a missão, meta ou causa. Para alcançar esse grau de comprometimento e realização, os líderes carismáticos dão especial atenção para as necessidades e potencialidades de seus seguidores.

Já a liderança transacional promete recompensas para conseguir que os subordinados trabalhem para realizar as metas. Tais recompensas são de cunho material ou psicológico. O líder transacional estabelece metas e oferece incentivos para sua realização (MAXIMIANO, 2004, p. 304-305).

Para Minicucci (2001, p.177/178) existe ainda o líder de acordo com o comportamento ou estilo. Para o autor, o líder pode ser dedicado, relacionado, integrado e separado.

O líder é dedicado quando pensa muito na tarefa e pouco nos liderados. O mesmo é considerado relacionado quando pensa muito nos subordinados e pouco na tarefa. Integrado é aquele líder que se preocupa não só com a tarefa, como também com os subordinados. Por fim, o líder separado é o desligado das obrigações da tarefa e das relações interpessoais (MINICUCCI, 2001, p. 177/178).

O que se pode observar é que há diversos tipos de líderes, cada um com características próprias que podem ou não influenciar no sucesso das empresas em que atuam.

Além do líder, outro fator que merece destaque para o sucesso das organizações é a motivação, que influencia diretamente o comportamento dos colaboradores de modo a contribuir no êxito das empresas.

## **2. IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Motivar significa “mover para a ação”, o ato de mobilizar energia e esforços na busca da realização de determinadas metas. Assim, a motivação

serve para a conquista de objetivos e para não haver a acomodação da criatividade, segundo Knapik (2011, p. 134).

Robbins (2008, p. 48) conceitua motivação como um comportamento externado. Segundo ele, “as pessoas motivadas dedicam um esforço maior ao seu desempenho do que as desmotivadas”.

Quando motivados, os empregados proporcionam melhores resultados, trabalham com mais vontade, gerando benefícios para a empresa.

A motivação no campo organizacional, de acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 196) está amparada em três elementos: intensidade, direção e persistência. Segundo tais autores, para se caracterizar a motivação, o indivíduo deve realizar seu esforço com intensidade e persistência, tendo como objetivo a satisfação dos objetivos almejados.

A motivação que impulsiona o indivíduo a crescer profissionalmente varia de pessoa a pessoa. A empresa deve observar as necessidades individuais a fim de entender o que irá motivar cada funcionário.

Os gerentes das empresas devem ficar atentos à motivação de seus empregados. Gil (2006, p.202) expressa que os gerentes devem identificar suas necessidades e ainda criar condições para que o ambiente de trabalho e a tarefa realizada sejam capazes de satisfazê-los.

Devida sua importância, diversas teorias sobre a motivação surgiram, conforme destacará a seguir.

## **2.1. Teorias que tratam sobre a motivação**

Existem quatro principais teorias sobre a motivação: Teoria de Maslow; Teoria de Herzberg; Teoria de Vroom; Teoria de McGregor.

### **2.1.1 Teoria de Maslow – Teoria da hierarquia de necessidades**

A teoria desenvolvida por Abraham Maslow é nomeada como teoria da hierarquia de necessidades.

Essa teoria, nos dizeres de Gil (2006, p. 205) dispõe que as necessidades humanas apresentam diferentes níveis de força

hierarquicamente classificadas em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização.

São divididas em duas partes: necessidades de nível inferior e necessidades de nível superior.

As necessidades de nível inferior são as que podem ser satisfeitas externamente, como necessidades fisiológicas e de segurança. As necessidades de nível superior são as satisfeitas internamente, como as sociais, de estima e de auto-realização (ROBBINS, 2010, p. 198).

A hierarquia das necessidades segundo Maslow é reproduzida pela famosa pirâmide, conforme destaca a figura 1:

**FIGURA 1 – PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES SEGUNDO MASLOW**



Fonte: Adaptada por Chiavenato (2008, p. 93).

Robbins (2008, p. 49) informa que segundo esta teoria, à medida que uma das necessidades é satisfeita, a seguinte torna-se dominante.

#### 2.1.2. Teoria de Herzberg – Teoria dos dois fatores

Robbins (2008, p. 50) destaca que a teoria de Herzberg parte da idéia de que a relação de uma pessoa com seu trabalho é básica, sendo que essa atitude pode muito bem determinar o seu sucesso ou fracasso.

Segundo Vergara (2006, p. 45) nesta teoria existem dois fatores para o comportamento das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos estão relacionados ao ambiente do trabalho, são extrínsecos ao indivíduo. Já os motivacionais são intrínsecos e dizem respeito aos sentimentos de auto-realização e reconhecimento.

A satisfação dos fatores higiênicos evitam a insatisfação do trabalhador, mas possuem pouco potencial motivacional a longo prazo. Os fatores motivacionais garantem satisfação duradoura e motivação.

Dessa forma, de acordo com esta teoria busca-se dar condições para que a motivação esteja sempre presente.

Outra teoria de motivação é a de Vroom, conhecida como Teoria da expectativa da motivação, que será analisada a seguir.

### 2.1.3. Teoria de Vroom – Teoria da expectativa da motivação

Nesta teoria, segundo Vergara (2006, p. 46) relaciona-se desempenho com recompensa. Para que exista a motivação, é necessário que o indivíduo tenha expectativa sobre a recompensa que irá receber.

Chiavenato (2008, p. 100) expressa que para Vroom o nível de produtividade individual parece depender de três forças básicas que atuam dentro do indivíduo, são elas:

- Os objetivos individuais, ou seja, a força do desejo de atingir objetivos;
- A relação que o indivíduo percebe entre produtividade e alcance dos seus objetivos individuais; e
- A capacidade de o indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade, à medida que acredita poder influenciá-lo.

Esses três fatores determinam conjuntamente a motivação do indivíduo para produzir. Entende-se que quando a pessoa se sente recompensada por aquilo que está fazendo, se sente mais motivada.

Além dessas teorias destacadas, têm-se a Teoria X e Teoria Y de McGregor, na qual existem duas maneiras de distinguir o ser humano, uma positiva e a outra negativa.

## 2.1.4 Teoria de McGregor – Teoria X e Teoria Y

Esta teoria propôs uma subdivisão em Teoria X e Teoria Y. A mesma se deu quando ele observou como os executivos tratavam seus funcionários. Ou seja, os executivos tratavam os funcionários de acordo com o comportamento destes. Quando eles agiam de forma positiva, o tratamento era positivo e vice versa (GIL, 2006, p. 206).

Robbins (2008, p. 198) destaca que segundo esta teoria existem duas visões distintas do ser humano, uma negativa, chamada Teoria X, e outra positiva, chamada Teoria Y. Ele afirma que:

A teoria X sustenta que os funcionários não gostam de trabalhar, são preguiçosos e evitam a responsabilidade. Já a teoria Y sustenta que os funcionários gostam de trabalhar, são criativos, buscam responsabilidades e podem se autodirecionar.

Entende-se assim que a forma como os gerentes pensam, influencia no comportamento das pessoas.

Todas as teorias destacadas no presente trabalho são importantes para que se possa identificar como a motivação pode estar presente nos funcionários da organização.

Considera-se, portanto, que quando as pessoas se sentem motivadas, tendem a produzir mais, de modo a contribuir para o crescimento da empresa.

## **3. BENEFÍCIOS DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO PARA AS ORGANIZAÇÕES**

Conforme destacado, a liderança é essencial para a boa condução da empresa. Isto porque, para que as coisas caminhem bem em uma organização é imprescindível a liderança (GÓMEZ, 2005, p. 125).

Além disso, de acordo com Vergara (2006, p. 74) a liderança é importante para a empresa, tendo em vista que, sem ela, dificilmente a missão, a visão e os objetivos seriam alcançados.

Segundo Maximiano (2008, p. 288) a capacidade de liderar está ligada de forma íntima com o processo de motivação.

Com uma boa liderança os indivíduos estarão mais motivados para exercerem seu papel dentro da organização de modo eficiente, garantindo que as metas determinadas sejam atendidas, de forma a cooperar com o sucesso da organização.

Nesse sentido, valorizar, reconhecer, encorajar e incentivar, são verbos que devem estar presentes para que os funcionários se sintam motivados e dispostos a crescer junto com a empresa (GÓMEZ, 2005, p. 125).

A motivação dos colaboradores, visando maior produção para o alcance dos resultados propostos pela empresa, traz como consequência o alcance do desejo de reconhecimento por parte dos empregados, o que, por sua vez, cria um sentimento de motivação e comprometimento.

Ressalta-se que a motivação varia de pessoa para pessoa. Neste contexto, Robbins (2008, p. 82) destaca que “se você pretende maximizar a motivação de seus funcionários, precisa compreender e responder a essa diversidade”.

Por isso, segundo Gil (2006, p. 201), atualmente uma das tarefas mais importantes dos gerentes das empresas, é identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com elas.

Para se alcançar os objetivos que a motivação pode trazer para as organizações, é essencial que se identifique quais colaboradores estão motivados e quais não estão. Por isso, a observação é essencial para se verificar a presença ou não da motivação dentro de uma empresa (GIL, 2006, p. 209).

Para que o sucesso da empresa ocorra através da motivação é importante que o líder valorize e reconheça os avanços, incentivando os empregados a progredirem de acordo com as metas alcançadas; ofereça incentivos; delegue autoridade; faça avaliações; promova mudanças.

Entende-se assim que, para que o sucesso da motivação seja efetivo, é essencial que se observem as necessidades e expectativas que movem os colaboradores, para que atinjam os resultados almejados.

Quando a missão da empresa passa a ser coletiva, os objetivos empresariais são mais facilmente alcançados. Não se pode negar que a

motivação pode ser considerada o combustível para o aumento da produtividade da organização.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A questão da liderança e da motivação nos remete a questões mais subjetivas relacionadas com o ser humano. Diz respeito àquilo que move o indivíduo na conquista de objetivos pessoais e coletivos.

A liderança está ligada aos incentivos que provocam a motivação nas pessoas na realização dos objetivos organizacionais. Entretanto, estes motivos variam de pessoa para pessoa. Neste sentido, é indispensável que seja observado cada colaborador da empresa, a fim de identificar aqueles que estão motivados ou não.

Motivar pessoas no trabalho é uma tarefa complexa, porém, caso o líder exerça a liderança eficaz na hora de motivar, os benefícios serão vários, com o conseqüente sucesso organizacional.

Com o intuito de responder o problema de pesquisa, discutiu-se se a liderança e o ambiente motivador para os empregados poderiam influenciar no sucesso das empresas, e, durante o presente artigo, pode-se perceber que ambos podem ser grandes aliados no crescimento da organização e no seu conseqüente sucesso.

É de suma importância que a empresa procure por líderes que, exercendo um papel motivador, tornem possível o crescimento tanto profissional quanto organizacional.

A liderança está ligada a motivação de forma direta. Os líderes devem ter consciência que o bem mais precioso das empresas são as pessoas que lá trabalham, e valorizá-las é a melhor opção no alcance de objetivos pré-estabelecidos e no aumento da produtividade.

Foi possível verificar que um bom líder pode ser um grande aliado para o sucesso organizacional, ao trabalhar de forma efetiva, desenvolvendo métodos, com o objetivo de melhorar o desempenho dos colaboradores, fazendo com que os mesmos mantenham o compromisso com os objetivos das organizações.

## REFERÊNCIAS

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. *Metodologia Científica*. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8 ed. São Paulo; Atlas, 2008.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti. *Métodos e técnicas de pesquisa em turismo*. 7 ed. São Paulo: Futura, 2003.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GÓMEZ, Emiliano. *Liderança ética, um desafio do nosso tempo*. Trad. Magda Lopes. São Paulo: Editora Planeta do Brasil, 2005.

KNAPIK, Janete. *Gestão de pessoas e talentos*. 3. ed. rev. e atual. e ampl. Curitiba: Ibpex, 2011.

MARTINS, Maria Alice Hofmann. *Metodologia de pesquisa*. (2002). Disponível em: <http://mariaalicehof5.vilabol.uol.com.br/>. Acesso em: 26 maio de 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Introdução à administração*. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

MINICUCCI, Agostinho. *Relações Humanas: psicologia das relações interpessoais*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ROBBINS, Stephen P. *Fundamentos do comportamento organizacional*. 8. ed. Trad. Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson/ Prentice Hall, 2008.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe. *Comportamento organizacional*. 14. Ed. Trad. Rita de Cássia Gomes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

VERGARA, Sylvia Constat. *Gestão de pessoas*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006