

A INFLUÊNCIA MOTIVADORA DO LÍDER - UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X

Wagner Geraldo Longati¹

RESUMO

Este artigo tem o intuito de identificar de que maneira uma liderança efetiva pode influenciar na motivação dos colegas de trabalho, para a obtenção dos resultados planejados de uma empresa. Tendo por objetivo geral analisar se o líder pode ser um agente motivador dos colaboradores, para que estes alcancem maiores e melhores resultados organizacionais, bem como, através dos objetivos específicos. Especificamente este artigo busca conceituar motivação, apresentando seu processo de formação, mostrar as principais teorias motivacionais, evidenciar a importância da motivação nas organizações, definir liderança, seus estilos e a diferenciação entre líder e chefe, apresentando seus tipos; e sua importância na organização; apresentar um estudo de caso na empresa X, analisando a ação motivadora do líder junto aos colaboradores através da aplicação de questionário junto aos mesmos, para verificação do problema de pesquisa deste artigo. Através dessa pesquisa pode se concluir, através dos questionários respondidos pelos funcionários da Empresa X, que os mesmos encontram se bem liderados e motivados a realizarem suas tarefas diárias, portanto cabe ao líder identificar os fatores que estão gerando motivação nos mesmos, aplicar de modo correto de acordo com a necessidade de cada um, visando sempre a qualidade e progresso, para que continuem sentindo se satisfeitos em relação, as suas necessidades perante a organização, causando assim um efeito de melhoria, qualidade no serviço prestado, conseqüentemente havendo um benefício mútuo de otimização dos resultados organizacionais esperados pelo líder.

Palavras-chaves: liderança; líder; motivação; colaboradores; organização.

INTRODUÇÃO

No mercado competitivo, as empresas cobram de seus funcionários o alcance de metas e objetivos, para isso é necessário que os mesmos estejam motivados, pois motivação é a força que estimula as pessoas a agirem, sendo de grande importância no ambiente de trabalho. Da mesma forma, o líder é aquele que exerce a capacidade de criar condições para que seus colaboradores alcancem os objetivos, então se torna um elo, um agente motivador. Dada a grande importância da liderança, portanto líder e motivação andam em conjunto.

¹Graduando em Administração- Instituto de Ensino Superior "Presidente Tancredo de Almeida Neves"- IPTAN. wagnerlongati@yahoo.com.br

Desta forma, o problema de pesquisa deste estudo busca identificar de que maneira a uma liderança efetiva pode influenciar na motivação dos colegas de trabalho, para a obtenção dos resultados planejados de uma empresa?

É importante falar sobre a liderança e motivação, pois ambas a partir do momento em que influenciam no comportamento das pessoas, tem grande impacto no ambiente organizacional, os colaboradores precisam estar motivados, enxergando no líder a pessoa capaz de guiá-los nas ações.

Este artigo possui por objetivo geral analisar se o líder pode ser um agente motivador dos colaboradores, para que estes alcancem maiores e melhores resultados organizacionais, bem como, através dos objetivos específicos. Especificamente este artigo busca conceituar motivação, apresentando seu processo de formação, mostrar as principais teorias motivacionais, evidenciar a importância da motivação nas organizações, definir liderança, seus estilos e a diferenciação entre líder e chefe, apresentando seus tipos; e sua importância na organização; apresentar um estudo de caso na empresa X, analisando a ação motivadora do líder junto aos colaboradores através da aplicação de questionário junto aos mesmos, para verificação do problema de pesquisa deste artigo.

A realização deste estudo é de caráter qualitativo e exploratório, pois não se objetiva neste trabalho criar padrões matemáticos, estatísticos ou numéricos e, sim, analisar-se o cenário de atuação e comportamento organizacional da empresa X.

Desta forma, implicará em duas importantes etapas: na primeira para melhor embasamento teórico, serão utilizados como fontes de pesquisas sites especializados em Gestão de Pessoas, pesquisas acadêmicas, artigos científicos e, principalmente, será feita uma revisão bibliográfica dos autores que abordam sobre motivação e liderança, as principais teorias e seus estilos existentes, evidenciando a importância, bem como a influência na vida organizacional. Na segunda etapa, concluindo este artigo, será feito um estudo de caso na empresa X, com aplicação de questionários, voltado aos colaboradores da mesma, para melhor caracterização do cenário real da empresa e, assim, maior abordagem científica do tema.

Os tópicos a seguir abordarão: os conceitos e definições sobre motivação, algumas das principais teorias motivacionais versadas na literatura, como as teorias de Maslow, ERG, Herzberg, e a motivação e seu papel nas organizações, conceito

de liderança, bem como os seus estilos, diferenças entre líder e chefe e sua importância no ambiente de trabalho.

1 TEORIAS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

1.1 Definição de motivação

Motivação se define por uma força que estimula as pessoas a agirem por algum determinado motivo ou objetivo específico. De acordo com Gil (2014, p. 202), “antigamente acreditavam que a essa força era determinada pela ação de outras pessoas, mas atualmente sabe-se que a motivação tem sempre origem através de uma necessidade”. Desta forma motivação consiste em uma força que faz com que haja um incentivo ou um estímulo, para que os colaboradores busquem alcançar seus objetivos, sendo uma consequência de alguma necessidade não satisfeita.

Já para Robins (2009, p. 132),

Motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta [...]. Intensidade se refere a quanto esforço a pessoa despende. Este é o elemento a que mais nos referimos quando falamos de motivação. Contudo a intensidade não é capaz de levar a resultados favoráveis, a menos que seja conduzida em uma direção que beneficie a organização [...] o tipo de esforço que devemos buscar é aquele que vai em direção aos objetivos da organização e que são coerentes com eles [...] motivação tem uma dimensão de persistência. Esta é uma medida de quanto tempo uma pessoa consegue manter seu esforço.

Levando se em consideração os dizeres do autor, entende-se que a motivação, também pode ser considerada pelo esforço que a pessoa coloca por determinado objetivo e também, deve se levar em conta, o tempo que ela gasta para manter o seu esforço, ou seja, quanto maior o tempo e o esforço, maior será o resultado alcançado, impactando diretamente no ambiente organizacional.

Um das formas de influenciar o processo motivacional dos colaboradores são: valorizar os indivíduos, sem eleger preferido, reconhecimento a partir de metas e êxitos alcançados, estimular iniciativas solicitando a participação individual ou do

grupo na solução de problemas ou novas propostas, oferecer incentivos como salários, benefícios ou prêmios, uso correto de avaliações que demonstrem o nível de motivação do grupo, enriquecimento das funções desenvolvendo novas habilidades, divisão de autoridade dos níveis mais altos aos baixos, promoção de mudanças, onde sejam respeitadas as opiniões de todos, segundo Gil (2009, p. 210). Essas práticas e influências devem administradas corretamente, pois cada vez mais as organizações exigem altos níveis de motivação e comprometimento, pois colaboradores quando estão motivados a realizarem suas competências, geram melhores resultados, metas, objetivos e mudança de comportamentos.

Em relação à motivação, diversos autores argumentaram sobre as teorias que existem sobre tal assunto, dentre as quais cabe ressaltar as teorias de Maslow, ERG, Teoria de Herzberg, que serão apresentadas nos próximos tópicos.

1.2 Principais Teorias Motivacionais

1.2.1 Teoria de Maslow

Em sua teoria Maslow (1943), desenvolveu uma escala organizada em forma de uma hierarquia, subdividida em cinco necessidades humanas, de acordo com sua influência no comportamento do indivíduo.

De acordo com Gil (2014, p. 205):

O psicólogo Abraham Maslow constatou que as necessidades humanas apresentam diferentes níveis de força, e nesse sentido estabeleceu uma hierarquia de necessidades que as classifica em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima, e de autorealização.

A partir da constatação do autor, entende-se que as necessidades humanas estão em forma de pirâmide, partindo das mais básicas para as mais complexas, o alcance de uma de ordem superior, só pode ser feito quando saciada a de ordem inferior, assim indica a figura 1 a seguir:

FIGURA 1- Hierarquia das necessidades de MASLOW



Fonte: Adaptado de Moscovici (1997, p. 77).

Maslow (1943) organizou em sua hierarquia, as necessidades em secundárias que são as necessidades de auto realização, de estima, e sociais, estão no topo da pirâmide, já as necessidades primárias estão na base da pirâmide e são compostas pelas necessidades de segurança e fisiológicas e seguindo sua escala automaticamente quando uma necessidade for satisfeita, haverá a necessidade de satisfazer a próxima.

De acordo com Gil (2014, p. 205):

As necessidades fisiológicas são a base para a manutenção da vida e são referentes a alimentação, abrigo, roupas. As necessidades de segurança são aquelas em que o indivíduo procura estar livre de perigos e da privação das necessidades fisiológicas. Quando as pessoas passam a sentir necessidade de se relacionar com os outros, participarem de determinado grupo e conseqüentemente serem aceitas por ele, se refere as necessidades sócias; as necessidades de estima são referentes a amor próprio e reconhecimento por outros indivíduos, já as necessidades de auto realização referem se a realização do máximo potencial do individual, quando as pessoas desejam se tornar o que são capazes de ser, ou seja, o seu maior desejo.

Para o autor os indivíduos se esforçam muito para satisfazerem suas necessidades, seja organizacionais ou pessoais, que começa pelas necessidades básicas que todo Ser Humano tem direito, seguindo um nível, até a de ordem superior, que é quando o indivíduo tem a plena e total realização de suas necessidades.

1.2.2 Teoria ERG

A Teoria ERG foi criada por Clayton Alderfer (1969), baseada na hierarquia das necessidades de Maslow, substituindo as 5 necessidades, por algumas etapas de existência, relacionamento e crescimento.

De acordo com Moscovici (1997, p. 82); as necessidades de existência, são aquelas que estão na base da pirâmide de Maslow, as fisiológicas e de segurança, relativas ao bem estar físico e sobrevivência dos indivíduos.

a) Relacionamento: São as relações interpessoais incluindo, as necessidades de estima de Maslow.

b) Crescimento: São as necessidades de desenvolvimento do potencial humano, plena utilização das capacidades e habilidades, incluindo as necessidades de auto realização de Maslow.

Diferente da Teoria de Maslow, a Teoria ERG, as necessidades de existência, relacionamento e crescimento, podem ser ativadas ao mesmo tempo.

1.2.3 Teoria de Herzberg

Criada por Frederick Herzberg (1968), conhecida por Teoria dos dois fatores, conceituam o comportamento dos indivíduos no trabalho, que são os fatores higiênicos e os fatores motivacionais, visando explicar os fatores de causam satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho.

De acordo com Vergara (2006, p.45), fatores higiênicos localizam no ambiente de trabalho, são extrínsecos as pessoas, nestas categorias estão classificados como salário, benefícios sociais, condições físicas de trabalho, modelo de gestão, relacionamento com os colegas. Os fatores higiênicos, se presentes, deixam de causar insatisfação às pessoas, mas não chegam a causar satisfação no trabalho, por exemplo, se não estiverem presentes causam insatisfação. Os fatores

motivacionais são intrínsecos, ou seja, dizem a respeito aos sentimentos de auto realização e reconhecimento, se presentes, causam satisfação, se não estão presentes, deixam de causar satisfação, mas não chegam a causar insatisfação.

1.3 A motivação e seu papel nas organizações

Motivação consiste em uma força que estimula os indivíduos a agirem por algum objetivo. Assim, para Gil (2014, p. 201) O mundo cada vez mais competitivo dos negócios, exige altos níveis de motivação das pessoas, pois empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados, a motivação por si só pode ser considerada o principal combustível para a produtividade das organizações. As empresas estão valorizando ainda mais o comprometimento das pessoas. Os colaboradores motivados são aqueles que mais as empresas estão investindo, a motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento, sendo muito mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos colaboradores e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem-se tornando uma das tarefas mais importantes para os gestores.

As práticas motivacionais aplicadas de modo correto trazem benefícios e melhorias para os colaboradores e principalmente para as empresas, pois colaboradores motivados produzem melhores resultados para a empresa. Portanto se faz necessário que os gestores façam um diagnóstico para identificar quais são as reais necessidades de seus empregados, aplicar as devidas recompensas organizacionais, necessárias para se alcançarem a produtividade.

2 O LÍDER E SEU PAPEL NAS ORGANIZAÇÕES

2.1 Conceituando o líder e a liderança

O líder deve desenvolver técnicas e habilidades para saber lidar com as situações do dia a dia, utilizando-se de uma comunicação clara, concisa e eficaz, delegando funções, orientando-se com precisão. Assim, para Gómez (2005, p. 125):

[...] líder é aquele que é capaz de entusiasmar e mobilizar os demais em prol de objetivos comuns. Líder é aquele que é capaz de ajudar seu pessoal a crescer e se elevar acima da sua rotina cotidiana e de suas limitações, até alcançar a estatura própria do líder.

O líder deve motivar, conduzir e respeitar as necessidades de cada colaborador, para que haja um relacionamento tranquilo e harmonioso com seus liderados. Já segundo o autor Weil (1971, p.61) “líder é todo indivíduo que, graças a sua personalidade dirige um grupo social, com a participação espontânea de seus membros”. Complementando para Chiavenato (2001, p.157) “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação dirigida por meio do processo da comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos”.

O líder deve atuar de forma eficaz, exercendo uma influência interpessoal, e utilizando-se de seu poder de convencimento para estimular seus funcionários a exercerem suas competências de forma hábil e eficiente. Para Gómez (2005, p. 126), liderança não é um cargo ou rótulo, é a arte de se relacionar com outras pessoas através de uma boa condução, fazendo com que se alcance objetivos, ou seja, é a relação dinâmica entre pessoas baseada em valores e sentimentos. Já para Robbins (2009, p. 154) “definimos liderança como a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos. A origem dessa influência pode ser formal, como a conferida por algum cargo gerencial em uma empresa”. Liderança é uma atribuição dada a determinado indivíduo, para que exerça um cargo de confiança e de responsabilidade frente à empresa, como forma de apoiar, incentivar, exercer influência, ser acima de tudo um exemplo, que coordena os colaboradores para que estes alcancem as metas esperadas pela organização. Após apresentados os conceitos de líder e liderança, o próximo tópico abordará a diferença entre líder e chefe.

2.2 Diferenças entre líder e chefe

Como foi citado anteriormente, líder é aquele que motiva, exerce influência, traça metas para a consecução dos objetivos, principalmente é quem ajuda, apóia e incentiva seus colaboradores, servindo de exemplo para os mesmos. De acordo com o autor Weil (1971, p.61) “líder é todo indivíduo que, graças a sua personalidade dirige um grupo social, com a participação espontânea de seus membros”.

Já para Gómez (2005, p. 125) “ser líder supõe lidar com conceitos como: capacitar, educar, ajudar a crescer, orientar, entusiasmar e mobilizar, implantar valores e modelar condutas”. Líder é aquele que tem a capacidade de coordenar pessoas de personalidades distintas, descobrindo seus valores e potenciais, agindo acima de tudo com respeito e responsabilidade, administrando-as para que alcancem objetivos comuns e os resultados esperados pela organização.

Diferente de líder, chefe é aquele que dá ordens diretas e incontestáveis, são mais inflexíveis, agem com autoritarismo impondo e obrigando os colaboradores a cumprirem suas exigências, sem levar em consideração as opiniões de seus colaboradores, pelo fato de possuírem um nível hierárquico elevado e de confiança frente à organização, sua forma de gerir é totalmente contrária à do líder. Ainda de acordo com Gómez (2005, p. 127):

[...] quando alguém em um posto superior adota medidas de força (mão de ferro), para conseguir determinados ritmos e resultados no trabalho. Nos primeiros momentos, toda a escala hierárquica funciona como caixa de ressonância e com uma sensação de “opressão” e ameaça percorrer de cima a baixo a organização. Então, as pessoas trabalham um pouco mais ou se esmeram em aparentar estar fazendo algo mais. No fundo, todos esperam que, com o passar dos dias, a vigilância inicial se afrouxe ou cesse, e tudo volte ao seu ritmo normal. Também ocorre de a ameaça e a pressão exercida de forma permanente se transforme em uma rotina á qual as pessoas se acostumem [..] .

Os chefes não delegam funções, por não confiarem em ninguém, pois acham que somente eles são capazes de em papéis estratégicos e de planejamento na organização. Possuem liberdade para agirem desta maneira, fazendo com que seu processo de gestão seja rígido, resultando em insatisfação, afastamento, medo e principalmente, seus colaboradores se sentirão desmotivados e incapazes, acarretando em minimização da produtividade, resultados e queda no comprometimento. Assim para Robins (2009, p. 278), o processo de chefia se dá pela confiança baseada na intimidação, onde as relações são mais frágeis e

qualquer violação ou inconsistência, pode destruir esse relacionamento, os colaboradores que são coordenados por chefes, fazem somente o que eles dizem por medo das consequências e represálias, caso não cumpram suas obrigações. Os chefes adotam uma postura autoritária, agindo sobre a ordem, punição, medo, seus funcionários não podem opinar e sugerir algo, mesmo que seja em benefício da organização. Após apresentar-se a diferença entre líder e chefe e sua influência no ambiente de trabalho, o próximo tópico abordará como o líder impacta nos funcionários e no clima organizacional.

2.3 A importância do líder no ambiente de trabalho

O líder é uma figura importante no ambiente de trabalho, pois assume riscos e enfrenta as mudanças, como sendo algo positivo, que ao final do processo beneficiará a todos.

Segundo Chiavenato (2010, p. 345), a liderança tem sido um fator importante, pois o meio organizacional requer líderes para a condução bem sucedida das organizações, fazendo com que se tornem mais eficazes, renovando e revitalizando-as rumo ao sucesso e à competitividade.

Desta forma o líder vem a cada dia sendo mais visado pelas empresas, por suas características marcantes e pelo seu controle sobre os colaboradores, e seus métodos de gestão eficazes e que geram resultados positivos para a organização. Assim, Pereira (2002, p. 415) orienta que:

O líder desempenha papel fundamental no desenvolvimento de equipes de trabalho potencializadas. Todo o conjunto de ações adotadas por ele cria uma cultura organizacional que é o tecido que une todos os empregados da corporação e os guias em suas atitudes. Isso também se reflete na qualidade de vida no trabalho tanto na percepção de cada empregado como na prática gerencial de cuidar do bem estar durante o trabalho.

Assim para Angeloni (2012, p. 75), o líder deve ter um olho para a mudança e reafirmar que a missão pode ser conduzida, sua personalidade deve ter força para inspirar seus liderados, fazendo com que se sintam com autonomia para aumentar e empregar as próprias capacidades, sendo agentes de mudança e os condutores do

processo e os motivadores de seus colaboradores. O líder possui um papel importante dentro das organizações, cabendo a ele influenciar os seus funcionários, avaliando sucessos e erros, absorvendo lições e acima de tudo tendo coragem e humildade para aprender e crescer junto aos mesmos, assim trabalhando lado a lado, resultará em melhores resultados e metas para a empresa, associando objetivos e mudança de comportamentos.

De acordo com Vergara (2006, p. 98), os líderes atuais se deparam diariamente com processos que requerem tomadas de decisões eficazes, que beneficiem a organização e os colaboradores como um todo, é necessário que se opte por produtos, estratégias, mercados, políticas, objetivos entre outros que diminuam a incerteza provocada pelo ambiente e se adéquem ao processo de gestão.

Nos dias atuais, as organizações que desejam se tornar competitivas junto ao mercado, alcançarem bons resultados, devem ser geridas por líderes competentes que enxerguem as mudanças como sendo oportunidades, estimule novas idéias e sugestões de todos os seus colaboradores, e delegando funções e confiança, acarretando em resultados positivos e acima de tudo, que reconheçam e estimulem o que possa motivar seus colaboradores.

3 ESTUDO DE CASO

3.1 Metodologia

Como metodologia, foi aplicado um questionário junto aos colaboradores da empresa X, visando entender como o líder atua na empresa e o impacto de suas ações na motivação dos mesmos, analisando assim, o nível motivacional e como as decisões do líder influenciam no comprometimento, satisfação e ações dos seus colaboradores. O questionário apresentou 14 perguntas, referentes à motivação e liderança, que foram aplicadas a 08 membros da Empresa X, com o objetivo de coletar os principais dados referentes ao tema deste artigo, em relação à atual situação da empresa em questão. Foram respondidos 08 questionários, em um prazo de uma semana.

Assim, esta pesquisa se caracteriza como sendo de caráter qualitativo e exploratório. De acordo com Marconi e Lakatos (2011, p. 268):

O método qualitativo difere do quantitativo não só por não empregar instrumentos estatísticos, mas também pela forma de coleta e análise dos dados. A metodologia quantitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise e mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento e etc.

Pois não se objetiva criar padrões matemáticos, estatísticos ou numéricos e, sim, analisar o cenário de atuação e comportamento organizacional da empresa X.

3.2 Histórico da Empresa X

Empresa X atua no ramo imobiliário e a aproximados quatro anos iniciou suas atividades, no começo só contava com a colaboração de seu proprietário. Nesta época o escritório tinha sua sede no 2º andar de um prédio, no centro da cidade de São João Del Rei. O proprietário recém chegado de Juiz de Fora, onde trabalhava como corretor de imóveis, se aperfeiçoou e despertou o interesse de abrir sua própria imobiliária na cidade.

Depois de um ano de muito sucesso, abriu uma nova sede, em uma das principais avenidas da cidade, contratando uma secretária que se tornaria a primeira funcionária da instituição. Hoje com apenas quatro anos de tradição a empresa X conta com 8 corretores de imóveis diretos e é referência em vendas, focada principalmente na Intermediação de Imóveis Residenciais, Comerciais e Lançamentos Imobiliários, sendo uma equipe de respeito na cidade e tornando assim o sonho da casa própria cada dia mais próximo de todos os seus clientes.

Tendo como:

- a) Missão: Realizar sonhos, promovendo negócios diferenciados com atendimento personalizado, com equipes de profissionais atentas às melhores oportunidades de negócios, preparadas para pesquisar, interpretar e entender as expectativas e necessidade de cada cliente, sendo referência no mercado especializado em negócios imobiliários em São João Del Rei e Região.
- b) Visão: Ser percebida como uma empresa que se preocupa com o âmbito social no ramo habitacional e repercutir como referência de melhoria na vida das pessoas.

c) Valores: Trabalhar com credibilidade, confiança, transparência e satisfação de todos seus clientes. Estudos contínuos de possíveis maneiras de toda família possuir sua casa própria.

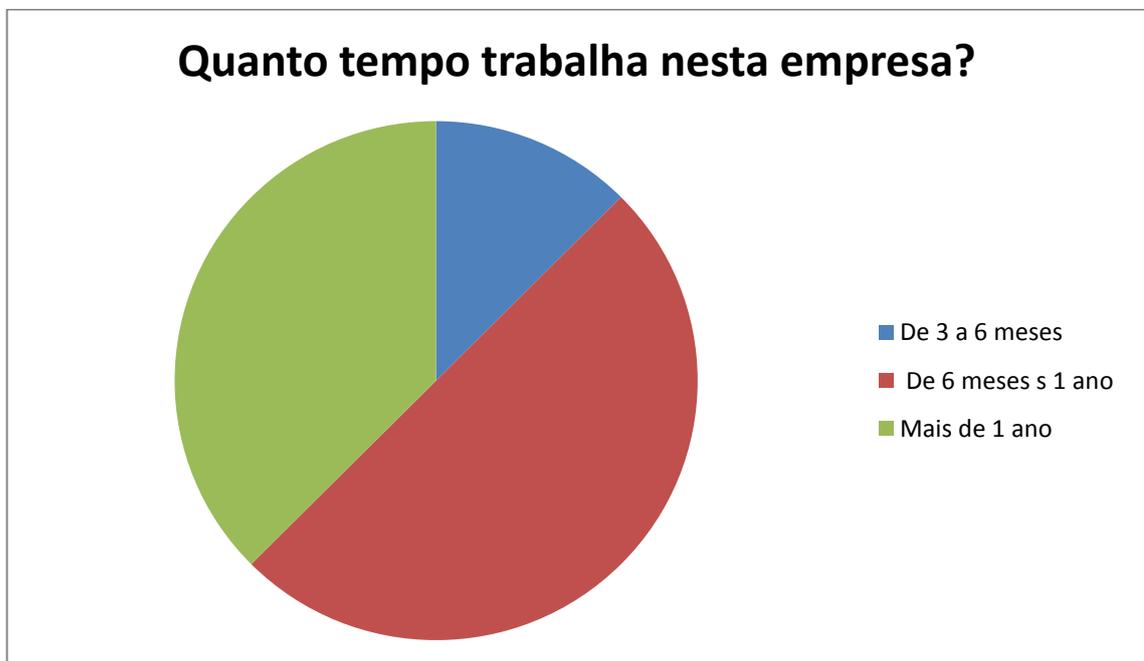
3.3 Análise e discussão de dados

Para responder o problema de pesquisa e concretizar o estudo de caso deste artigo, foi aplicado questionário qualitativo junto aos membros da organização. Após os questionários terem sido preenchidos, foi possível analisá-los através das respostas de todos os funcionários da empresa.

Analisando a perfil dos entrevistados podemos observar que 87,5% dos colaboradores atuam como corretor e 12,5 % no administrativo, onde o nível de escolaridade varia em 75% tem o ensino médio completo, 12,5% superior incompleto e 12,5% superior completo, com faixa etária de idade entre 25 á 55 anos

Ao analisarmos a questão quatro onde perguntou-se, quanto tempo o colaborador trabalha na empresa X ?

GRÁFICO 1



Fonte: Dados da pesquisa

Obtivemos o seguinte resultado 12,5% dos colaboradores estão na empresa de 3 a 6 meses, e de 6 meses a 1 ano temos 50% e de mais de um ano foi de 37,5%, pode perceber que se trata de uma equipe recém formada.

Já a pergunta cinco vem questionar se o colaborador pretende permanecer mais tempo na empresa.

GRÁFICO 2



Fonte: Dados da pesquisa

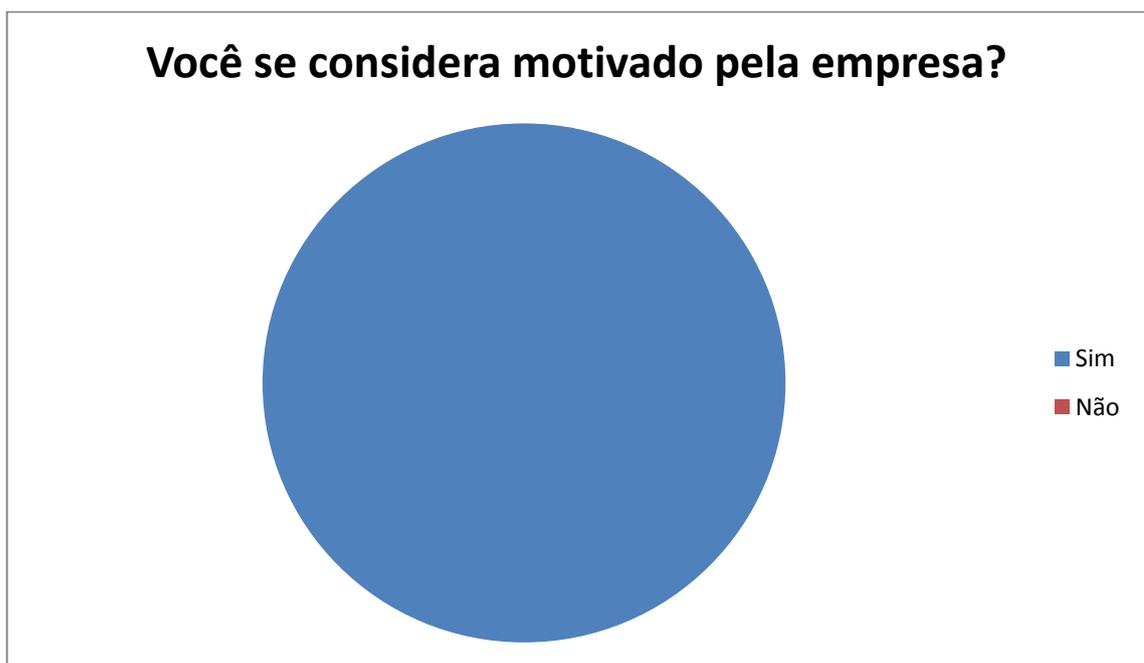
De acordo com a pergunta feita foi possível saber que todos os colaboradores da empresa X trabalham a mais de dois anos, e que possui baixo índice de rotatividade de funcionários, devido ao fato de ter um ótimo clima e ambiente organizacional.

A pergunta seis quer saber se os funcionários sabem o que é motivação?

Pode se notar, que todos os colaboradores possuem uma noção básica do que vem a ser a motivação, que são métodos que visam incentivar as pessoas para o alcance de resultados, um impulso ou estímulo que faz com que os indivíduos ajam para atingir seus objetivos.

Já a questão sete quer saber se o funcionário se sente motivado pela empresa?

GRÁFICO 3



Fonte: Dados da pesquisa

Todos os oito colaboradores responderam que se sentem motivados pela empresa que atuam, pois o líder sabe como motivá-los, disponibiliza ferramentas e condições para estarem sempre motivados, e acima de tudo a empresa possui um ambiente organizacional favorável, dando oportunidade para que todos se sintam motivados.

Na oitava pergunta, quer saber o que motiva a realizar as tarefas diárias na empresa?

GRÁFICO 4



Fonte: Dados da pesquisa

Dos entrevistados 37,5% dos e se motivam por comissão, 25% por ter um ambiente de trabalho agradável, e 37,5 se sentem motivados de outras formas.

A nona questão aborda, se os colaboradores entendem o conceito de líder. De modo geral todos sabem o que é ser um líder, onde definiram que o líder tem que ter a capacidade de administrar as equipes, sabe ensinar e está sempre junto

nos momentos de dificuldade, dando o exemplo, tendo conhecimento de todo seu setor de trabalho quanto sua equipe

Já na décima e na décima primeira pergunta questiona se os colaboradores são bem liderados e se o líder da empresa possui capacidade e competência para motivar, onde 100% da equipe responderam que sim mostrando que o trabalho do gestor está agradando aos colaboradores, pois está conseguindo motivar seus colaboradores de acordo com suas necessidades.

A décima segunda pergunta se refere ao problema de pesquisa questionando de que maneira uma liderança efetiva pode influenciar na motivação dos colegas de trabalho, para a obtenção dos resultados da empresa. De certo modo 25% não souberam responder claramente o que foi perguntado, e 75% dos colaboradores souberam responder satisfatoriamente abordando que a liderança efetiva pode influenciar na motivação de seus colaboradores através de determinação, coragem, auto confiança que para eles são considerados fatores decisivos para o sucesso, e a motivação é a penas uma consequência, e também resultaram que é quando o líder divide as funções, sabe escutar ,analisa e respeita a opinião de cada funcionário,para atingir o objetivo principal da empresa

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo esta abordado a influência da motivadora do líder nas ações e comportamentos dos colaboradores, em uma organização, de forma que tais influências podem interferir negativa ou positivamente nos resultados planejados de determinada empresa.

A organização, através de seu planejamento estratégico, traça os objetivos a serem alcançados, cabendo ao líder informar, conduzir e auxiliar seus colaboradores para que o projeto seja concretizado, onde a base para que haja a realização efetiva e eficaz serão as práticas motivacionais. Assim, se forem aplicadas corretamente e, conseqüentemente, forem supridas as necessidades de seus colaboradores, resultarão em benefícios para ambas às partes.

Este estudo buscou responder o problema de pesquisa, verificando de que forma as ações de um líder podem influenciar na motivação dos colaboradores,

onde o objetivo do trabalho foi identificar de que maneira uma liderança efetiva pode influenciar na motivação dos colegas de trabalho, para a obtenção dos resultados planejados de uma empresa, abordando um estudo de caso na empresa X, do ramo imobiliário que atua a 4 anos em São João Del Rei.

Através deste artigo pode se concluir que a empresa X, possui um líder eficiente, que consegue liderar com destreza os seus funcionários, por se tratar de uma equipe recém formada e de diferentes idades, usando as devidas ferramentas necessárias para que os mesmos possam se sentirem motivados e satisfeitos, de acordo com a necessidade de cada membro, conseguindo alcançar os objetivos almejados pela empresa

REFERÊNCIAS

ANGELONI, Maria Terezinha. *Organizações do Conhecimento: Infra-Estrutura, Pessoas e Tecnologia*. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. TGA VOL. 1, 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2014.

GOMÉZ, Emiliano. *Liderança Ética*. Trad. Magda Lopes. São Paulo: Editora Planeta do Brasil, 2005.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009

PEREIRA, Milton Luís Figueiredo. *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

ROBBINS, Stephen P. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. Trad. Reynaldo Marcondes. 8 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

VERGARA Sylvia Constant. *Gestão de Pessoas*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

WEIL, Pierre. *Relações Humanas na Família e no Trabalho*. São Paulo: Ed. Vozes, 1971.