



A influência do líder na Motivação do colaborador.

Luliane Resende Rosa ¹

Suélen Dinalli de Paula¹

Coautor: Márcio Lobosque Senna Neves²

RESUMO

A motivação e a liderança são consideravelmente essenciais dentro da organização, tendo o líder um grande desafio de ocasionar um ambiente de trabalho onde os colaboradores estejam motivados e contribuem para o crescimento da empresa. Desta forma neste artigo propomos identificar o quanto o líder influencia na motivação do colaborador dentro da empresa, a partir da coleta de dados realizada através de um questionário aplicado para funcionários de uma empresa de grande porte, foi possível perceber que o líder tem grande influência dentro da organização, onde ele precisa identificar as necessidades de cada colaborador para que se sintam motivados. Quando se tem uma equipe motivada e devidamente gerenciada, evita-se as objeções de seus liderados fazendo com que todos colaborem com o sucesso da empresa.

INTRODUÇÃO

Para o bom desenvolvimento de uma empresa é necessário que o líder saiba desempenhar seu papel não somente com habilidade e competência, mas também com os valores que guiam suas atitudes e decisões, atuando sempre com postura propícia e conhecimento em todo processo da empresa e no desempenho de seus colaboradores.

A liderança tem o papel indispensável e influente dentro da organização, o líder precisa conquistar a confiança dos seus liderados, ter o apoio de todos,

¹ Alunos do 8º período de graduação em Administração do Instituto Presidente Tancredo de Almeida Neves (IPTAN)

² Mestrando em Administração pelo Centro Universitário Uniorizontes, Prof. Do Curso de Administração do Instituto Presidente Tancredo de Almeida Neves (IPTAN)

saber lidar com todos os desafios do dia a dia, para se ter resultados e chegar as metas desejadas pela empresa através do empenho dos seus colaboradores. É de total importância para o líder, manter sua equipe motivada e por mais que a motivação venha de cada colaborador, o modo como o líder age em relação aos membros da equipe, influencia muito na motivação de cada um. Dessa forma é de total importância que o líder não trate com preferência ou diferença seus liderados, é preciso trata-los com educação e o valor igualmente distribuído, compreendendo a diferença de cada um para chegar ao equilíbrio entre a produtividade e a satisfação.

O líder precisa se preocupar com a motivação dos seus colaboradores pois os mesmos motivados, melhora o trabalho em equipe, atingindo suas metas com entusiasmo e dando sugestões para contribuir no crescimento da empresa.

Justifica-se como é necessário o líder está atendo a qualquer mudança e insatisfação da sua equipe e fazer com que trabalhe motivados, tornando um instrumento fundamental para que a empresa alcance seus melhores resultados, da mesma forma o líder é aquele que pode influenciar ou não seus colaboradores, através de sua postura trazendo resultados positivos ou negativos para a empresa.

Sendo assim o objetivo geral do nosso artigo é analisar a influência que o líder exerce na empresa quanto a sua postura, conhecimento na motivação de seus colaboradores.

Especificamente os objetivos são: conceituar o que é líder e apresentar os tipos e estilos de liderança na empresa; definir o que é motivação apresentando suas teorias e sua influência sobre os colaboradores; apresentar um estudo de caso de uma empresa para o melhor esclarecimento do artigo.

O presente artigo foi baseado em uma pesquisa qualitativa incluindo um estudo de caso junto de um questionário, aplicados em uma filial de uma empresa de grande porte com seus colaboradores

Neste trabalho abordar-se-á os conteúdos sobre liderança e seus estilos, motivação e suas principais teorias e a influência do líder na motivação do seu colaborador.

1-LIDERANÇA

O conceito e o estudo de liderança é tema de estudo ao longo de décadas no campo de gestão, é de grande importância para a prática das organizações e a influência que possuem através de seu comportamento e postura.

Para Boog (2002), a “liderança é um processo social em que ocorre influência no comportamento e na mentalidade das pessoas”, o líder consegue influenciar seus liderados, diminuindo as incertezas e trazendo segurança para atuarem diante de situações em busca de resultados.

A liderança é o norte e a máquina da organização, para que prossiga em ordem, é fundamental que se conduza com a maior efetividade possível, isso é tarefa da liderança, além de conseguir mobilizar sua equipe ganhando a confiança de todos e fazendo com que tenham comprometimento, atinjam os objetivos comuns e da empresa.

Para Knapik (2012, pág. 83),

liderança é a influência interpessoal exercida em um determinado contexto. Trata-se de um fenômeno social, uma capacidade de influenciar as pessoas por meio de ideias, exemplos, ações e fazer com que atinjam metas propostas ou passem a acreditar em crenças e conceitos.

Segundo Weil, (1992),” líder é todo indivíduo que, graças à personalidade, dirige um grupo social, com a participação espontânea dos seus membros”, precisa estar ciente de que lida com pessoas que possuem desejos, necessidades, motivações, sonhos e também ter cuidado para não agir de forma equivocada, pois pode comprometer o desempenho das pessoas, além de criar problemas de relacionamento interpessoal.

Um líder precisa tomar decisões e realizar mudanças dentro da organização, porém o primeiro desejo de mudança tem que vir de si mesmo, precisa sentir a necessidade de mudar, se necessário mudar suas crenças, sua visão, seu modo de agir e falar, para que seus colaboradores sigam seus passos, ou então estará enganando a si e aqueles que seguem seu exemplo e acreditam em sua palavra.

Segundo Gómez (2005, pág.76),

o dirigente que aspira ser líder deve revisar e renovar, caso necessário, suas crenças, seu modo de ver realidade, seu discurso e seu modo de agir. Assim que estiver disposto a fazê-

lo, estará em condições de levar as mudanças a toda organização. Não antes!

Já para Robbins, Stephenp (2009, pág.277),

parte da tarefa do líder é trabalhar com as pessoas para identificar e solucionar problemas, mas o seu acesso ao conhecimento e ao pensamento criativo necessário para resolução dos problemas vai depender do quanto as pessoas confiam nele. A confiança e a credibilidade modulam o acesso do líder ao conhecimento e a cooperação.

Para um melhor convívio do líder com os liderados é importante que se tenha uma comunicação clara e objetiva. Existem estilos diferentes de líderes dentro das organizações e cada um deles tem sua forma de comunicar com seus liderados, porem todos com o mesmo objetivo, sendo assim iremos apresentar os estilos de liderança e suas características.

1.1 ESTILOS DE LIDERANÇA

Dentro do que é a liderança, também é importante citar que existe estilos de líderes diferentes, cada um com seu potencial e forma de liderar, são eles o autocrático, democrático e liberal. Para Knapik (2012) os estilos de liderança dependem de padrões frequentes de atitude do líder, os quais refletem no modo que agir com equipe e auxilia para compreender melhor o sucesso de uma organização.

Liderança Autocrática

Na liderança autocrática, o líder exerce um nível elevado de poder sobre seus colaboradores, onde o poder é totalmente centralizado, exigindo obediência da equipe e determinando a tarefa que cada um irá executar sem aceitar nenhum tipo de sugestão, mesmo que seja para melhoria da empresa, dessa forma todos os subordinados desse tipo de líder acabam dependendo do mesmo para a aceitação da maioria de suas obrigações. Dentro desse modelo de liderança, também é fácil observar que suas ações tem um resultado mínimo de acordo com os outros tipos. (MINICUCCI, 1995).

O líder autocrático atua de forma alinhada, exigindo que seus subordinados realize as funções determinada por ele, e caso isso não seja feito o mesmo tem o perfil de chamar atenção em público sem se importa com quem está ao redor, fazendo com que os colaboradores tenham resistência diante de suas atitudes.

Liderança Democrática

O papel do líder nesse estilo de liderança é ser como todos os seus colaboradores, incentivando a participação nas tarefas e cada um é responsável por dividir as tarefas dentro do grupo. Para Knapik (2012) esse estilo liderança os colaboradores possuem uma liberdade que na liderança autocrática não existe, promovendo dessa forma uma boa relação dentro do grupo com mais entusiasmo, qualidade e segurança na hora de realizar as tarefas mesmo o líder não estando presente, concluindo o trabalho feito em equipe com resultado de qualidade.

Liderança Liberal

Neste estilo de liderança o líder não se impõe diante de seus colaboradores, deixando que a equipe se encarregue de determinar a tarefa que cada um irá realizar, quais decisões tomar, sem consultar o líder, tendo essas poucas participações, não avalia o grupo deixando que eles agem como quiserem. Para Minicucci (1995), durante as divisões de tarefas e tomadas de decisões nesse tipo de liderança acaba existindo muitas discussões e falta de entendimento, sendo classificado como pior tipo de liderança, uma vez que essa função chega a ser pouco utilizada e até mesmo desnecessária o investimento nesse cargo.

2- MOTIVAÇÃO E SUAS TEORIAS

O conceito de motivação tem sido alvo de muitas discursões, ao logo de muitos anos, é definida como um fator interno que compõe o comportamento de uma pessoa. Sendo assim, segundo Silva e Rodrigues (2007) manter seus colaboradores motivados é um dos maiores desafios da organização, sendo cada indivíduo movido por algum motivo, que são definidos por desejo ou necessidades.

Os colaboradores no que se refere à motivação tem atitudes diferentes, isso vai depender do desejo e necessidade de cada um, variando de tempo em tempos. E dentro de uma organização mesmo sendo preciso trabalhar em equipe cada um tem uma necessidade e um desejo diferente e cabe ao gestor saber identificar o motivo da motivação de cada um.

Para Gil (2016) a motivação é o incentivo que levam as pessoas a agir e nasce através de uma necessidade, sendo que cada um possui motivações próprias originadas por necessidades diferentes, e não se pode afirmar que uma pessoa é capaz de motivar a outra, mais é um fator de extrema importância que não pode ser esquecido por um gestor.

É importante que o gestor conheça seus colaboradores e saiba identificar incentivos que desperte a motivação e poder avaliar periodicamente o comportamento de cada um e definir a melhor maneira de mantê-los motivado.

Já para Silva e Rodrigues (2007, pág. 9)

motivação é um fenômeno que depende de numerosos fatores para existir, dentre eles, o cargo em si, ou seja, a tarefa que o indivíduo executa, as características individuais e, por último, os resultados que este trabalho pode oferecer. Portanto motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa, estando geralmente ligada a um desejo.

A motivação é a força propulsora para uma pessoa alcançar seus objetivos, podendo ser positiva no qual o indivíduo aproxima do estímulo, tem necessidade e desejo que conduz as atividades e os mantém a motivação do comportamento, já a força negativa, o indivíduo tem sua satisfação bloqueada e acaba se afastando do estímulo, obtendo como mecanismo de defesa a resignação e receio se distanciando do objetivo (MINUCUCCI, 1995).

Para Chiavenato (1997) o ciclo motivacional começa a partir de uma necessidade, que acaba surgindo um estado de tensão, insatisfação e desequilíbrio, levando o indivíduo a ter um comportamento ou ação para livrá-lo desse estado, se o comportamento for eficaz encontra a satisfação da necessidade voltando ao seu equilíbrio normal, mas se caso ocorra uma frustração da necessidade, a tensão represada é extravasada através de agressividade, desprazer, desinteresse, insônia. A necessidade também pode

ser transferida ou compensada, ela não é satisfeita mais é compensada, através de uma promoção ou alguma melhoria no ambiente de trabalho.

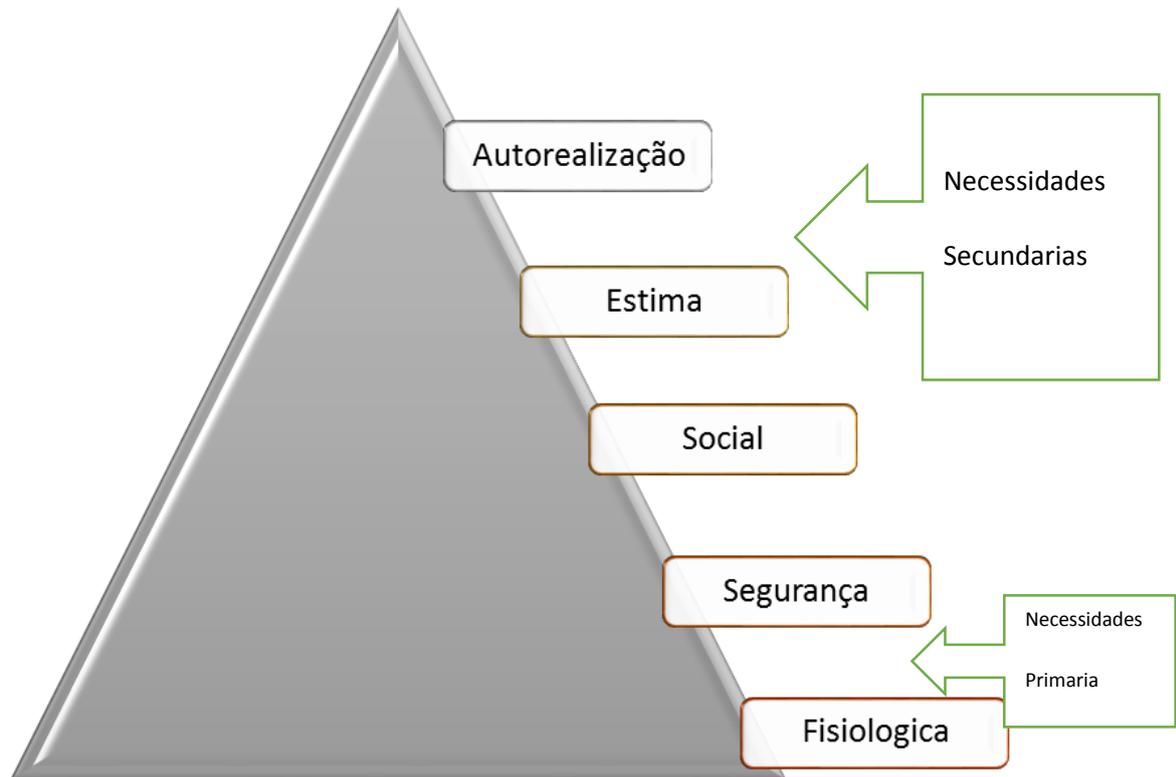
Através da diversidade do tema motivação, surgiu diversas teorias para a explicação do mesmo, apresentaremos algumas de suas principais para melhor entendimento, como hierarquia de necessidade de Maslow, Teoria ERC (existência, relacionamento, crescimento) de Clayton Alderfer, a teoria x e a teoria y de McGregor, a teoria motivação-higiene de Herzberg.

2.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS

2.1.1 A hierarquia de necessidade de Maslow

A teoria motivacional mais conhecida é a de Maslow, que se fundamenta na chamada hierarquia das necessidade, na qual parte do princípio de que os motivos do comportamento humano manifesta no próprio indivíduo, sendo assim se existe um estímulo e oportunidade que seja apropriado e conveniente ao colaborador, ele irá trabalhar motivado e com maior entusiasmo.

Maslow(1987) apurou que as necessidades humanas possuem diferentes níveis de forças, e classificou em 5 grupos, sendo eles: fisiológicos, de segurança, sociais, de estima e de auto realização, compondo uma pirâmide onde as necessidades se divide em primarias e secundarias (GIL,2016). A figura 1 – demonstra a Pirâmide das necessidades de Maslow.



Fonte: Adaptado, LIVRO RECURSOS HUMANOS, Chiavenato(1997, pag. 86) - Hierarquia das necessidades

Para Chiavenato (1997, pag.86)

Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes- as chamadas necessidades primarias-enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectuais as necessidades secundárias.

As necessidades fisiológicas são as primeiras a serem satisfeitas referem-se a alimentação, abrigo, e roupas, ficando no nível mais baixo da pirâmide. Segundo KNAPIK (2012), essas necessidades estão ligadas a sobrevivência do indivíduo e precisam ser satisfeitas, para que seja despertado o interesse para outros níveis.

Necessidades de segurança compõe o segundo nível da hierarquia e está relacionada as necessidades humanas. Para GIL (2016) o indivíduo precisa estar livre de perigos e de ser impossibilitado de realizar as necessidades fisiológica, precisa se sentir seguro dentro de sua residência e no seu emprego obtendo estabilidade, boa remuneração, segurança no trabalho

O terceiro nível da pirâmide é composto pelas necessidades sociais, onde o indivíduo passa a não preocupar apenas consigo e sim com todo equipe.

Segundo FERREIRA (2015) precisa estar com as necessidades primárias satisfeitas, para sentir vontade em socializar, interagir com pessoas e grupos e passar não somente a ser mais um no grupo e sim ser reconhecido e respeitado em todo meio social. Caso esta necessidade não seja satisfeita pode prejudicar sua vida social e até mesmo o isolamento.

A partir do momento que as necessidades sociais são atingidas as pessoas passam a almejar um reconhecimento e ou status dentro do grupo. Sendo assim, para CHIAVENATTO (1997) a necessidade de estima é relacionada a sua auto avaliação, rodeando de reconhecimentos, alcançando status, premiações. Caso não consiga alcançar esta necessidade ocasionar sentimento de inferioridade, desânimo em atividades.

Logo na necessidade de auto realização é estimulado o comportamento do indivíduo a ter cada vez mais ambição para seu sucesso. Segundo KNAPIK (2012) essa necessidade acontece depois que todas as outras estão satisfeitas, onde o indivíduo se vê com auto potencial de realizar todas as suas vontades, ter independência nas realizações de tarefas.

2.1.2 Teoria ERC (existência, relacionamento, crescimento) de Clayton Alderfer

A teoria ERC que foi criada por Clayton Alderfer, o qual concordava com a teoria de Maslow, que acreditava que a motivação poder medida seguindo a hierarquia da necessidade. Mas discordava em alguns pontos, porque acreditava que na flexibilidade entre as necessidades, reduzindo as necessidade para três grupos: existenciais, de relacionamento e de crescimento (FERREIRA,2015).

O grupo das necessidades existenciais, correspondem as necessidades primárias de Maslow, as fisiológicas e de segurança, e com o objetivo de bens materiais para sua sobrevivência.

A necessidade de relacionamento, não pode satisfaze-la sem que aja reciprocidade, assim as pessoas sentem a necessidade de relacionar se com outras e esse relacionamento é correspondido por ideias e sentimento. Já a necessidade de crescimento parte do desejo do indivíduo de ter uma influência

criativa sobre si e sobre o ambiente em que vive e precisa mostrar sua capacidade e desenvolver novas para solucionar algum problema.

Segundo Ferreira (2015) quando as necessidades maiores são frustradas, as inferiores retornam, e o desejo de realizar aumentara, mais de uma necessidade pode estar acionada, podendo satisfaze-las ao mesmo tempo.

Na teoria de ERC, as pessoas não ficam presas na hierarquia, elas podem subir ou descer para assim satisfazer suas necessidades.

2.1.3 Teoria X e a teoria Y

Os gestores precisam estar ciente de que sua forma de pensar e de agir influência no comportamento, sendo assim precisa focar no seu objetivo para motivar seus colaboradores. Segundo Gil (2016), a teoria de x e a teoria y de McGregor, é de total importância para que os gestores tenham um comportamento controlador sobre os seus colaboradores sendo necessário conhecer um a um e suas características para assim conseguir motivá-los.

A teoria X é composta pelos colaboradores que não gostam de trabalhar, não possuem perspectiva de crescimento, ambição sendo necessário que o gestor tenha uma postura de impor disciplina e remunerá-los para chegar ao objetivo da empresa. Os colaboradores que possuem o perfil que se encaixa na Teoria Y, são capazes de trabalhar com alta dedicação e entusiasmo, trabalhando em equipe e contribuindo nas tomadas de decisões. (KNAPUK. 2012)

2.1.4 Teoria motivação-higiene de Herzberg

A Teoria dos dois fatores motivadores e higiênicos de Herzberg se baseia no ambiente externo e no trabalho do indivíduo, acreditando que sua motivação depende desses dois fatores

Para Chiavenato (1997) os fatores higiênicos está relacionado tudo que cerca o ambiente de trabalho, a estrutura física, relacionamento entre os colaboradores e seus gestores, políticas da empresa, remuneração. Este fator

gera uma motivação parcialmente limitada e temporária, evitando somente a insatisfação, quando se tem um ambiente em perfeitas condições de trabalho.

Já para Ferreira (2015) os fatores motivacionais são semelhantes as necessidades de auto realização da Teoria Maslow, um exemplo seria o indivíduo ter o reconhecimento pela efetividade na execução de suas tarefas com chances de crescimento profissional, melhoria no desempenho e permanência na empresa por mais tempo.

Para que todas as atividades realizadas pelos colaboradores os deixem satisfeitos e eles se envolvam cada vez mais com suas tarefas, os gestores precisam estar atentos a motivação da equipe e aos fatores motivacionais e higiênicos correlacionados. Para Knapik (2012) os fatores higiênicos são necessários para não deixar os indivíduos insatisfeitos porém não são capazes de motiva-los, já os fatores motivacionais promovem a motivação dos colaboradores através de reconhecimento do trabalho, de maiores responsabilidades com as tarefas, desafios que são realizados com sucesso entre outros.

Podemos perceber que a motivação vem de vários fatores, e sendo um tema muito complexo e cabe ao gestor tentar compreender quais fatores podem motivar seus colaboradores e coloca-los em pratica.

3- A INFLUÊNCIA DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

O líder precisa estar atento e saber identificar se o colaborador está motivado ou não, e isso será possível através do comportamento de cada um. Para Gil (2016) é possível identificar o grau de motivação do colaborador através de sua postura, gestos e até mesmo em objetos usados, através de expressões e gestos positivos, da disposição e tranquilidade em executar suas atividades, na organização e no cuidado com suas ferramentas de trabalho.

O colaborador motivado contribui para a melhoria da empresa, tem aceitação nas tarefas e nos desafios que lhe são atribuídos, mas incentivar uma pessoa no ambiente de trabalho não é uma das tarefas mais fáceis para um líder.

De acordo com Ferreira (2015) um líder que se preocupa com o verdadeiro espírito de equipe, deve valorizar as pessoas e não favorecer ninguém. Mesmo o gerente não tendo aprovação de todos da equipe, não se deve beneficiar nenhum grupo, evitando insatisfação em trabalhar em grupo e estar atento no desempenho dentro da empresa. Cada colaborador espera um comportamento do gestor, tendo o mesmo que agir em diferentes estilos gerenciais com cada um para que possam sentir valorizados.

Os colaboradores possuem necessidades diferentes, dessa forma um gestor precisa reconhecer a maneira como cada um se sente motivado, seja por contribuição financeira, reconhecimento exposto e até mesmo a atribuição de outras responsabilidades dentro de suas tarefas. É muito importante que o líder conheça as necessidades motivadoras de cada um e saiba dessa forma, mantê-los sempre motivados.

Segundo Alencastro (2016) o líder tem um papel de total importância no qual precisa conhecer as necessidades dos colaboradores com quem trabalha, dessa forma ele estimula a motivação dos mesmos e torna o ambiente de trabalho tranquilo e saudável.

O gestor precisa identificar a evolução que cada um de sua equipe obteve, e saber elogiar, isso faz com que se sintam reconhecidos e são motivados a ser cada vez melhor, mas também deve ser passado os pontos negativos que cada possuem, sempre com muito cuidado em passar esse feedback, para que procurem evoluir e melhorar seu desempenho.

Para Gil (2016) a atitude de tomar iniciativa das pessoas ou da equipe é uma das formas de identificar que estão motivados, e dar a equipe o recurso de junto ao seu gestor criar novas propostas, soluções para problemas é um dos mais poderosos fatores de motivação. Uma pessoa motivada consegue ajudar a sua equipe com ideias novas, a resolver problemas e a criar um ambiente agradável de se trabalhar. E para que não se perca essa motivação do colaborador é necessário que seja agradecida cada sugestão e tentar efetuar a mesma mesmo que tenha que ter alguma adaptação e caso não seja possível atender essa sugestão, explicar o motivo.

Para GIL (2016, pág.234)

deve-se agradecer de imediato todas as sugestões que forem enviadas. Convém também esforçar-se para aceitar a maioria das sugestões, mesmo que para isso seja preciso adapta-las. Quando, no entanto for necessário descartar alguma ideia, deve-se explicar à equipe os motivos e deixar claro que isso é feito com sincero pesar.

Um colaborador motivado consegue trazer sugestões para a empresa, por estar a todo momento dedicado a suas funções consegue enxergar algo que talvez seu líder não consegue e se estas são aceitas e reconhecidas pelo seu líder, pode trazer melhorias e até retorno financeiro para toda equipe.

De acordo com Ferreira (2015) é necessário enriquecer as funções, pois o interesse pelo trabalho tem muito a ver com a sensação obtida com sua realização, é recomendado que seja dividido em equipe as funções, para que cada um seja responsável por uma tarefa menor, mais completa, sem ficar com funções repetitivas que acaba entediando e causando frustrações.

O colaborador prefere executar tarefas difíceis, tornando especialistas no que fazem e ser reconhecido por esse status. Trazer novas habilidades para um colaborador, através de oficinas e treinamentos, pode ser um grande incentivador pois assim amplia os conhecimentos e possibilita desenvolver novas atividades aumentando cada vez mais sua motivação. Por se tornar especialista em suas funções o colaborador pode ter uma visão mais ampla do que é necessário para a melhoria do seu setor e o gestor precisa se atentar a isso, usar esse conhecimento para trazer melhorias para empresa e junto fazer com que o colaborador se sinta motivado por não ter seus conhecimentos ignorados (GIL,2016)

Segundo GOMES (2005) a comunicação é vital para fazer com que os conceitos regem a organização, sendo assim o gestor além de ficar atento quanto ao comportamento do seu colaborador, precisa estar aberto a sugestões, ter uma boa comunicação com sua equipe, vai muito além de boa convivência tendo como objetivo, obter melhorias mesmo que seja necessário certas mudanças.

Dentro de uma organização o líder influencia muito na motivação do seu colaborador através de várias ações, valorizando as pessoas que ali estão, encorajando suas iniciativas, reconhecendo seus avanços e seus esforços dando

suporte em todos os momentos, estimulando ser cada vez mais efetivo e assim obtendo um excelente resultado para o colaborador e a empresa.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desse artigo adotar-se-á a metodologia qualitativa através de um estudo de caso, com um questionário respondido pelos colaboradores de uma filial de certa empresa nacional, segundo Marconi e Lakatos (2011), essa metodologia se diferencia pela forma da coleta de dados para análises mais profundas descrevendo o comportamento humano, através de hábitos, tendências atitudes entre outros comportamentos.

Já para Severino (2007), qualquer pesquisa exige do seu pesquisador muita dedicação de tal forma que passe a fazer parte de sua vida, para chegar ao seu objetivo, mas antes o pesquisador precisa buscar descobrir criticamente o assunto a ser abordado, saber bem, demonstrar de forma clara, o que se quer, o que se pretende passar no artigo.

De acordo com Marconi e Lakatos (2011) o estudo de caso define-se por um levantamento sobre ponto de vista de um determinado grupo humano no qual fornece informações limitadas e aprofundadas sobre certo caso, sem que seja generalizado.

Um estudo de caso precisa ser significativo e representativo, os dados devem ser reunidos e alistado com exatidão e seguir todos os métodos da pesquisa de campo (SEVERINO 2007).

Para alcançar os objetivos do artigo, os pesquisadores aplicarão um questionário a 30 colaboradores de uma empresa no varejo, situada na cidade de São João del-Rei - MG.

Segundo de Pádua (2005) o questionário é um instrumento de coleta de dados, preenchido pelos informantes, sendo preciso este estar com perguntas relacionadas a pesquisa que está sendo feita e que possa ser respondido em um curto espaço de tempo.

Já para Severino (2007) o questionário se baseia a um conjunto de questões, para se levantar informações escritas, para conhecer a opinião dos

pesquisados, podendo ser perguntas abertas ou fechadas de forma que seja primordial e relevante ao objetivo proposto.

Foi escolhido para a aplicação do questionário o mês de outubro, do ano de 2017, aplicado a 28 colaboradores de uma empresa no varejo, situada na cidade de São João del -Rei MG, que depois de tabulados serão analisados.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme citado na metodologia, foi aplicado um questionário em uma filial de uma empresa nacional de grande porte, para vinte e oito colaboradores, com o objetivo de avaliar a influência do líder na motivação de cada um.

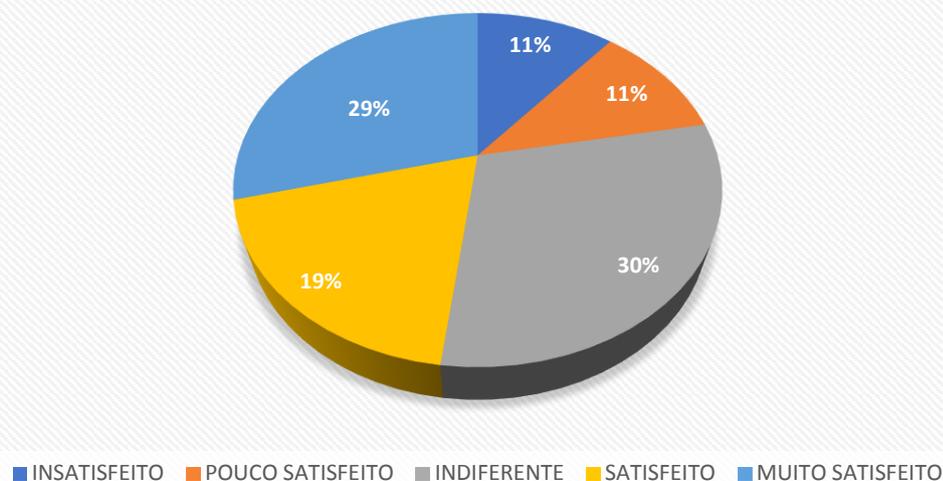
O questionário foi aplicado em uma reunião semanal onde estavam presente todos os colaboradores, além de não ter sido estipulado prazo para as respostas, também foi pedido para não identificarem.

No momento da pesquisa notamos que muitos dos colaboradores ficaram bem pensativos quanto as perguntas realizadas e podemos perceber que alguns usaram esse questionário como forma de desabafo pela insatisfação.

Dentre a análise do questionário, podemos avaliar que 51% do gênero feminino e 49% masculino, 55% possuem idade de 31 a 50 anos e 85% dos colaboradores tem a renda de 1 a 3 salários ao mês . Podemos perceber que 63% dos funcionários trabalham na empresa a mais de 3 anos, 11% de 1 a 3 anos e 26% de 0 a 1 ano. Entende-se que o gênero de funcionario da empresa praticamente se igualam, a media salarial é razoavel para cidade de São João del –Rei e que a rotatividade de funcionários dentro desta empresa é pequena já que 63% dos funcionarios trabalham a mais de 3 anos.

A seguir apresentaremos no gráfico 1, o grau de satisfação dos colaboradores com o cargo que exercem dentro da instituição.

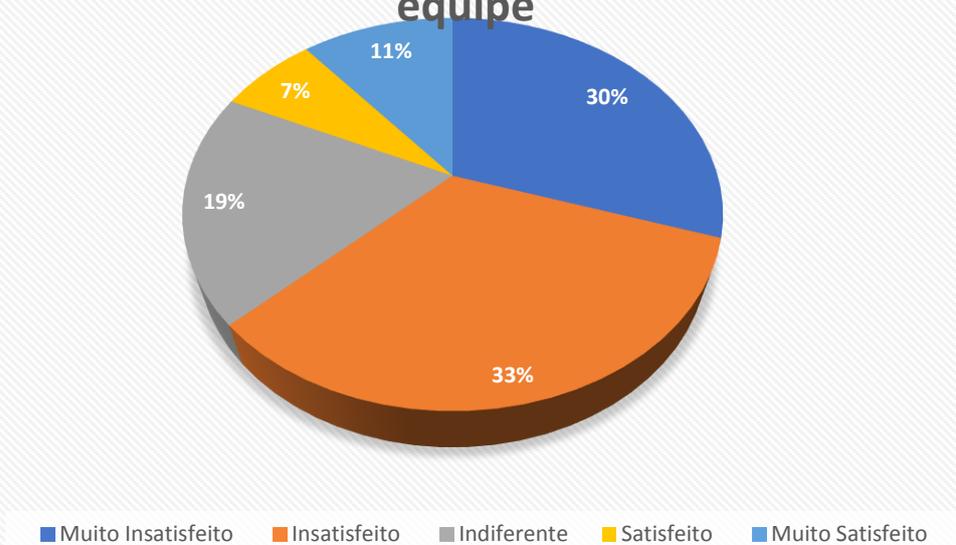
Grau de satisfação com o cargo



Conforme os dados apresentados no gráfico de satisfação dos cargos identificamos que 52% colaboradores mostraram estar entre insatisfeito a indiferente, sobre o cargo em que exercem e 48% mostraram –se satisfeitos e muito satisfeitos, nota-se que o índice de insatisfação quanto ao cargo esta alto necessitando que se tenha uma atenção para descobrir o motivo desse alto índice e reverter este quadro.

No gráfico 2, apresentaremos o grau de satisfação do trabalho em equipe.

Grau de satisfação com o Trabalho em equipe

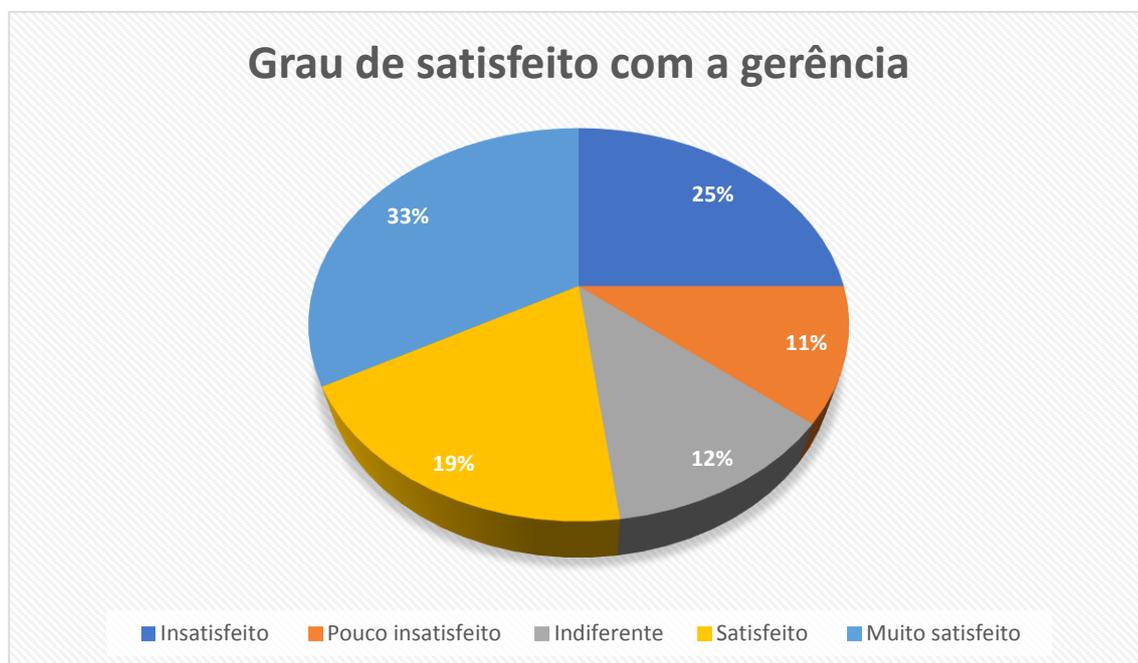


Avaliado o questionario sobre o grau de satisfação com o trabalho em equipe, 82% dos colaboradores mostraram estar muito insatisfeito a indiferente

com o grupo, 18 % satisfeito e muito satisfeito, analisamos que o grau de insatisfação, obtendo um numero muito maior no grau de insatisfação, sendo necessario que o lider identifique o que esta causando essa insatisfação e transformá-los em oportunidade de apredizagem da organização e

Para Knapik(2012, pag. 79) as organizações precisam buscar o estímulo de comprometimento e maior produção de resultados fazendo com que os grupos atijam a fase de maturidade e sejam fontes de vantagens competitivas. O lider precisa transformar equipes de alto desempenho, para que possam assumir tarefas importantes com competência e despertar em sua equipe alguns fatores como: a maturidade emocional que o colaborador precisa aceitar diferenças e adversidade; a confiança acreditando no potencial do grupo e na ideia de que o mesmo atinja seus objetivos. Fazer com que seus colaboradores trabalham em equipe traz grandes beneficios para a organização, maior criatividade, geração de ideias, melhor aproveitamento do potencial de cada membro, e melhor cumprimento nas tomadas de decisões, além de reduzir a insatisfação com o trabalho em equipe.

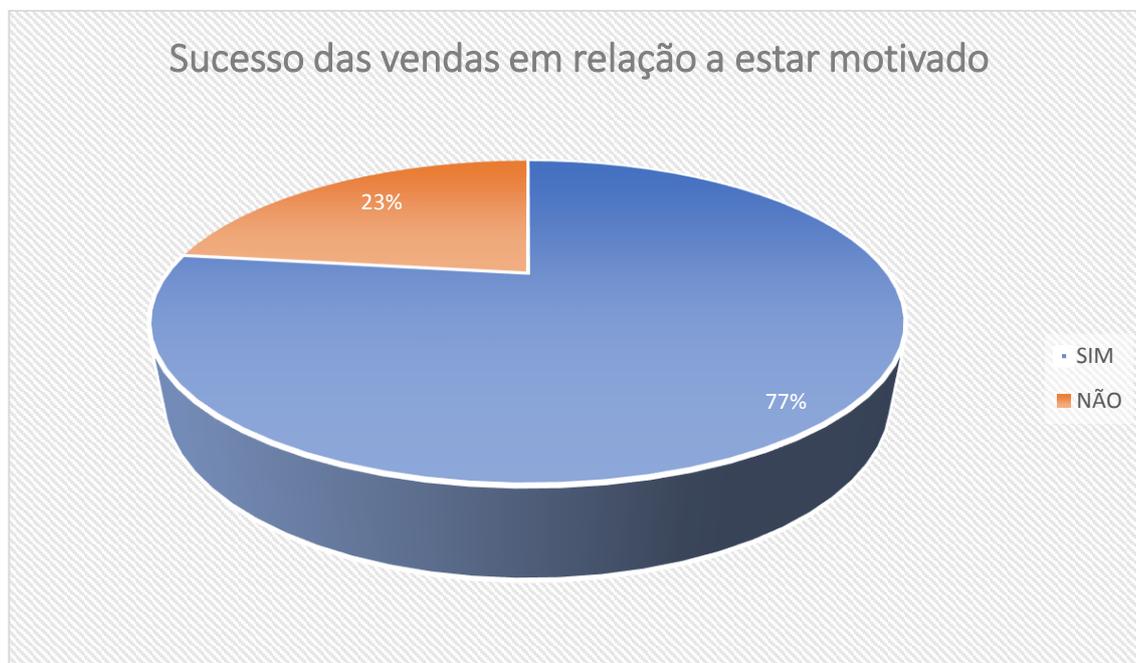
No grafico 3, será apresentado o grau de satisfação com a gerência.



Com base nos dados coletados o grau de satisfação com a gerência entre o satisfeito e o muito satisfeito é de 52%, já o pouco satisfeito à indiferente é de 48%, dentro desta análise podemos perceber que entre os colaboradores os que tem acima de 3 anos de empresa, representam 64% dos que estão satisfeitos

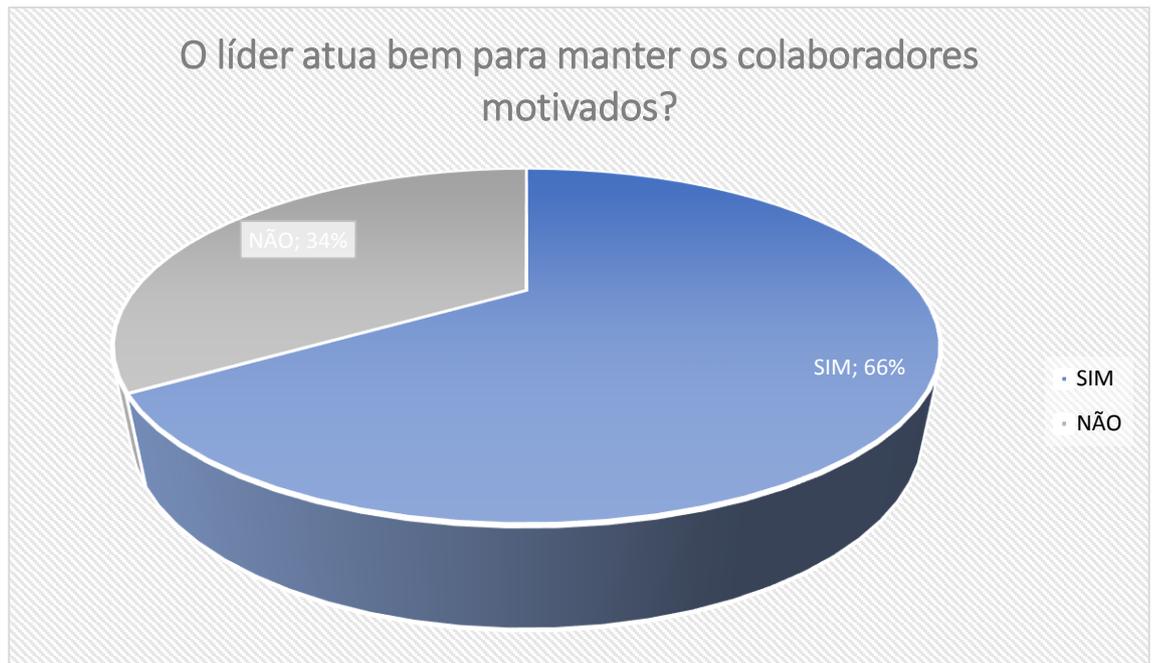
com o trabalho realizado pela gerência, podendo ser um dos grandes fatores pela baixa rotatividade de funcionários.

O gráfico 4, demonstra o sucesso das vendas, relacionadas com a motivação.



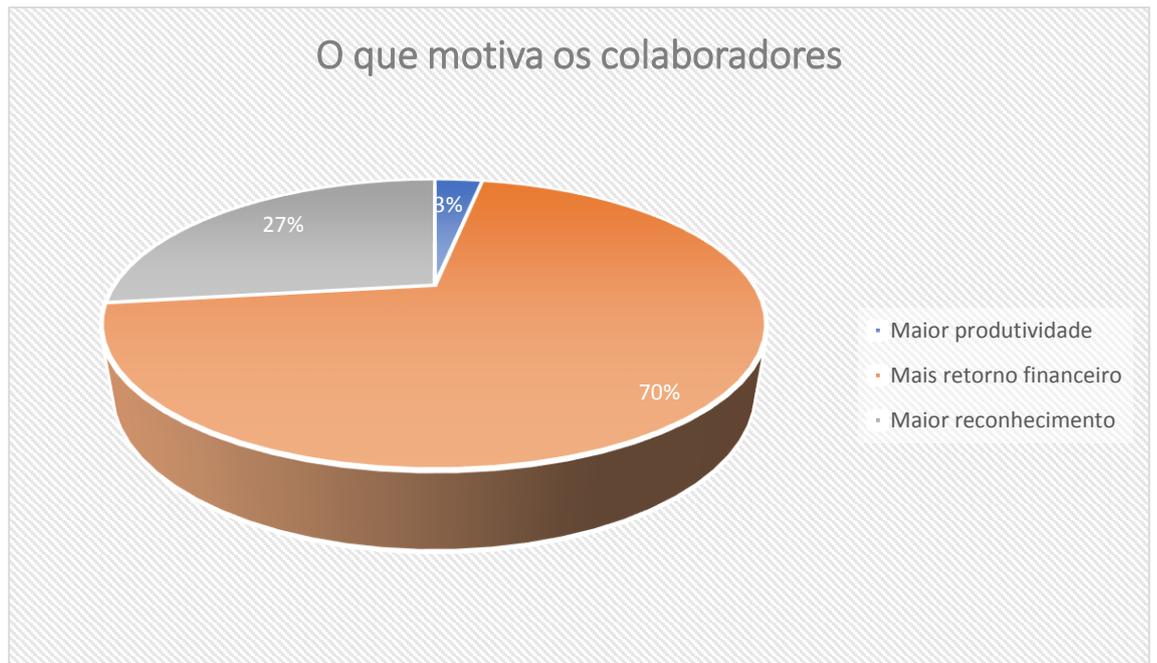
Com base no questionário e gráfico representando o resultado da questão em análise (gráfico 4), a maioria dos colaboradores totalizando 77% deles acreditam que para ter sucesso em suas vendas precisam estar totalmente motivados, sendo assim a menor parte, 23% não acham que a motivação justifica o sucesso das vendas. Avaliando de acordo com a resposta da maioria chegamos a conclusão de que os colaboradores precisam estar motivados para se empenharem e alcançarem o sucesso para a equipe e a empresa.

O próximo gráfico (figura 5) já demonstra a posição dos colaboradores referente ao líder mantê-los motivados:



Como podemos ver a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a atuação do líder em mantê-los motivados sendo esses 66% apresentados no gráfico acima, os outros acreditam que o líder não atua tão bem para a motivação dos mesmo e é uma porcentagem consideravelmente grande para o número de colaboradores, com isso é importante a postura do líder em relação a motivação para que toda a equipe se sinta satisfeitos e todos trabalhem motivados.

Ainda analisando sobre a motivação dos colaboradores, vamos demonstrar agora o que os faz sentir mais motivados entre três fatores. Confira o gráfico 6 o que motiva os colaboradores dentro da organização.

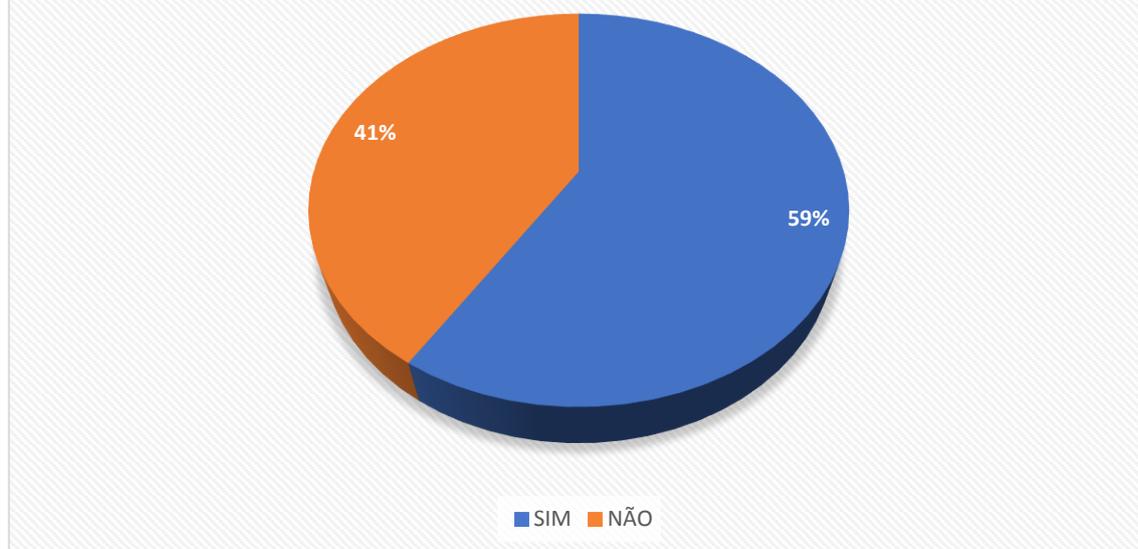


No gráfico 6, observamos que a maioria dos colaboradores sentem-se motivados através do retorno financeiro com 70% das respostas esses se esforçam para ter um retorno de remuneração excelente, os outros 30% dos colaboradores preferem um reconhecimento ou maior produtividade para manterem motivados.

Atraves de recompensas da remuneração os funcionarios se esforçam e se dedicam comprometendo maior empenho na organização. O lider possui um importante papel neste fator de saber identificar e conhecer as necessidades cada um e que satisfaça atigindo o interesse de ambos.

Seguindo a apresentação do gráfico 7 O perfil do líder é ideal para a empresa observamos a opinião dos colaboradores:

O perfil do líder é ideal para empresa



Diante da opinião dos colaboradores, o líder avaliado possui um perfil ideal para liderar a organização, já que o líder é capaz de mantê-los empolgados e deixa-os dispostos a atingir os objetivos da organização em geral.

Para alguns dos colaboradores desta filial o líder não tem o poder de influenciar na motivação dos demais, porém para grande parte ele precisa continuar motivando através de incentivos individual e em grupo, sem empregar a desigualdade tratando todos da mesma maneira, incentivando o crescimento profissional dos membros da equipe.

De acordo com Gómez (2005), o líder é capaz de impulsionar e motivar todos da equipe para chegar no objetivo comum, auxiliando e ajudando todos a crescerem, mostrando que são capazes de superar suas limitações e alcançando o objetivo do próprio líder sendo essa a maior importância de sua função.

Ao fim dessa análise de resultados concluímos que essa empresa possui colaboradores motivados e outros que precisam ser motivados para alcançar os objetivos individuais e organizacionais, sobre a motivação desses a grande parte não se sente motivado com seu cargo, sendo assim é importante reavaliar o cargo onde atuam e tomar iniciativas para que se sintam motivados tendo em vista que cada um tem um propósito e necessidades. Dessa forma a empresa chegará ao objetivo que deseja com um trabalho excelente de toda a equipe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar a influencia do lider na motivação dos seus liderados. O líder exerce um cargo de tamanha importancia dentro da organização, fazendo com que os colaboradores trabalhem com espontaneidade, os influencia através de uma postura e um comportamento adequado, atuando com segurança diante de todas as situações. Para alcançar os resultados da organização o líder tem o grande desafio de fazer acontecer, unir esforços e know-how para realização de tarefas com efetividade. O gestor deve estar aberto a comunicação, a mudança, incentivar o trabalho em equipe, trazer harmonia para o local de trabalho saber valorizar todos sem qualquer favoritismo.

Com a base a todas as funções do gestor dentro da organização, ele deve estar atento ao comportamento de cada colaborador e identificar se estão motivados ou não. Mesmo a motivação vindo da necessidade do individuo, o lider precisa estar sempre avaliando o comportamento, para definir como mantê-los motivados, saber elogiar fazendo com que se sintam reconhecidos para se empenharem a serem cada vez melhor.

Este artigo procurou responder ao problema de pesquisa, analisando a influência que o líder tem na motivação do colaborador, por meio de uma pesquisa feita em uma empresa filial de grande porte, o líder através de seu comportamento precisa estar ciente de que cada colaborador se sente motivado por motivos e necessidades diferentes de outros, conhecendo um por um e saber a forma ideal para mantê-los motivados seja por reconhecimento, recompensa financeira ou com aumento de responsabilidades, sendo essas as formas mais citadas pelos colaboradores.

Ao decorrer da pesquisa, foi possível observar que a atuação do lider na motivação do colaborador é indispensável e que o mesmo precisa ter um olhar crítico para identificar o motivo que leva cada liderado a ter atitudes na qual demonstra estar motivado ou não. E mesmo que o perfil do líder não seja aceito por alguns colaboradores é de total importancia que o gestor saiba lidar com situações como essa, tratando todos com igualdade com o objetivo de manter toda equipe motivada.

REFERÊNCIAS

- BOOG, Gustavo e Magdalena. **Manual de Gestão de Pessoas**. São Paulo. Gente. 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo. Atlas. 1997
- DE PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini. **Metodologia da pesquisa: Abordagem teórica- pratica**. São Paulo. Papinos. 2004.
- FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro. LTC. 2015.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis estratégicos**. São Paulo. Atlas. 2016.
- GÓMEZ, Emiliane. **Liderança. Ética; um desafio do nosso tempo**. São Paulo. Planeta do Brasil. 2005.
- KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e talentos**. Curitiba. Intersaberes. 2012
- MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo. Atlas.2011.
- MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo. Atlas.1995.
- SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo. Cortez. 2002.
- DA SILVA, Walmir Rufino. RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz. **Motivação nas Organizações**. São Paulo. Atlas. 2007.