A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA COMO ESTÍMULO À MOTIVAÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE

Claudio José Donato¹, Eduardo de Lima Silva², Hualacy Guilherme Odilon do Nascimento¹, Irene Caires da Silva¹, Joselene Lopes Alvim¹, Leticia Moreira da Silva¹, Liége Xavier Martins¹, Lucas de Souza Miranda¹, Maísa Ferreira Vieira¹, Tais Muller³, Tatiana Veiga Uzeloto¹, Vinicius da Silva Soares¹

¹ Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Presidente Prudente, SP. ² Universidade de Araraquara – UNIARA, Araraquara, SP. ³ Egressa da Universidade Estadual de Maringá – UEM. E-mail claudio.donato@hotmail.com

RESUMO

Tendo em vista que o principal desafio da liderança, atualmente, é o de reter e desenvolver o capital humano das organizações busca-se neste trabalho, mostrar a influência da liderança como estímulo à motivação para o trabalho em equipe. Sendo assim, o presente artigo aborda um dos temas mais pesquisados e estudados nos últimos anos: liderança e motivação. Hoje a liderança tem sido considerada uma ferramenta essencial para o sucesso das organizações, enfatizando, principalmente, pelo papel que esta exerce sobre a motivação humana para o trabalho em equipe. Metodologicamente, foi utilizada a pesquisa qualitativa, descritiva, e bibliográfica, por meio de artigos científicos, livros, e sites especializados. Com base na pesquisa realizada percebeu-se que, o líder é de extrema importância a qualquer tipo de organização ou empresa, a fim de promover a motivação, sustentabilidade e mais ainda o desenvolvimento das organizações e ou grupos que atua ou participa.

Palavras-chave: Estilos de Liderança. Colaboradores. Motivação. Resultados.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AS A STIMULUS TO MOTIVATION IN TEAMWORK

ABSTRACT

Considering that the main challenge of leadership today is to retain and develop the human capital of organizations, we seek to show the influence of leadership as a stimulus to motivation for teamwork. Thus, this article addresses one of the most researched and studied themes in recent years: leadership and motivation. Today leadership has been considered an essential tool for the success of organizations, emphasizing, mainly, the role that it exerts on human motivation for teamwork. Methodologically, qualitative, descriptive, and bibliographic research was utilized through scientific articles, books, and specialized websites. Based on the research carried out it was realized that the leader is of extreme importance to any type of organization or company in order to promote the motivation, sustainability and even more the development of organizations and or groups that acts or participates.

Keywords: Leadership Styles. Contributors. Motivation. Results.

INTRODUÇÃO

No atual panorama empresarial, em que prevalece a concorrência e uma competitividade de mercado em um ritmo rápido de transformações, as novidades e tendências de mercado, em regra, antecipam os processos de transformações. Diante desta realidade, as organizações que não tomarem, o quanto antes, conhecimento destas mudanças, corre grande risco de estarem condenadas ao não desenvolvimento.

Diante dessa acirrada concorrência de mercado, torna-se inevitável à busca por um modelo de profissional que possua competências que permitam levar a organização a evoluir e conseguir atingir o sucesso futuro nesse cenário empresarial, notando-se, que as transformações generalizadas pela globalização, faz com que as empresas analisem a antiga forma de gerenciar, pois, a mesma está cada vez mais perdendo força dentro das organizações, de tal maneira, que se torna visível nestas variações o surgimento das novas designações para o cargo de liderança.

O que se percebe dentro das organizações é que velhos paradigmas vêm sendo quebrados com essas transformações e mudanças constantes de mercado, surgindo à necessidade cada vez mais de profissionais capacitados, levando assim as empresas a conhecer a natureza humana. Dentro desse novo contexto surge a temática liderança (CHIAVENATO, 2004).

A liderança nas organizações, de uma forma geral, se torna um método cada vez mais decisivo, na medida em que representa um item propulsor em muitas dessas mudanças. Segundo Chiavenato (2004), é um instrumento que pode transformar o desempenho das pessoas, ajudando a conquistar a finalidade de obter vantagens no disputado mercado nacional e internacional, sendo fator indispensável para manter as empresas no atual cenário de grandes mudanças e competitividade. Dentro deste cenário, o autor ressalta que a liderança torna-se necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas seja em cada um de seus departamentos.

Sabendo da importância que a liderança tem dentro de uma organização, foi levantado o seguinte questionamento: De que forma a liderança pode contribuir para o trabalho em equipe e o sucesso organizacional? Tendo em vista que o principal desafio da liderança, atualmente, é o de reter e desenvolver o capital humano das organizações busca-se neste artigo, mostrar a influência da liderança como estímulo à motivação para o trabalho em equipe.

Este estudo se justifica em virtude da liderança ser considerada fundamental para o sucesso das organizações, enfatizando, sobretudo, o importante papel que esta exerce sobre a motivação humana para o trabalho em equipe.

Deste modo, é imprescindível existir na organização, uma liderança com competência para extrair as melhores ideias dos talentos disponíveis, desenvolvendo os profissionais do ponto de vista intelectual e criativo, para propor a equipes eficazes, metas desafiadoras, conduzindo-os em novas realizações e conquistas, não gerenciando simplesmente, colaboradores em trabalhos repetitivos.

Mudar os resultados requer de todos dentro da organização uma revisão constante de valores, crenças, capacidades, comportamentos, e até mesmo da identidade que assumem enquanto desempenham o papel de Líder. As mudanças não ocorrem a partir do “ambiente”, são as pessoas que mudam sua maneira de pensar, suas ações, suas capacidades, seus valores e crenças, em consonância com a missão e a visão da empresa.

METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se quanto aos objetivos como descritiva, pois, segundo Oliveira (2004), este tipo de pesquisa possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação. Ou seja, busca descobrir a existência de associações entre variáveis, nesse caso, a liderança e a motivação.

Vergara (2004), afirma que a pesquisa descritiva estabelece correlações entre variáveis e defini sua natureza. Além disso, a análise bibliográfica foi empregada para aprofundar teoricamente o tema liderança e trabalho em equipe, através de ideias de autores que abordam esses conceitos, a fim de contribuir para o entendimento do problema a ser estudado.

RESULTADOS

A liderança guia a organização para um rumo promissor ou para conduzi-la ao fracasso. Focada nos recursos humanos e nos demais departamentos que a organização possui, há alguns dispositivos de ação ou ferramentas de liderança que podem levar os funcionários a progredirem e a gerarem resultados positivos.

A motivação é uma ferramenta utilizada pelos líderes para tentar influenciar a conduta e as atitudes de seu colaborador. A motivação é a disposição do indivíduo em fazer, de forma elevada, o que lhe foi proposto para cumprir as metas da organização de forma que essa sua realização lhe traga algum benefício ou recompensa desejada (ROBBINS, 2003). Desse modo, percebe-se que as pessoas sentem-se motivadas a realizar as atividades que lhes foram impostas quando estas lhes trazem um retorno ou satisfaçam alguma necessidade individual (STAUDT, 2009).

Diante disso, percebe-se que a motivação é fundamental, servindo como ponto de equilíbrio entre a base organizacional da empresa e o desenvolvimento de seus colaboradores. Esta pode conduzir o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores rumo aos objetivos organizacionais ou manter a organização estagnada e sem perspectivas futuras. Observa-se que, para que haja motivação entre os colaboradores, é necessária uma retribuição por parte da organização, independentemente de qual seja (SCHERMERHORN, 2006).

Portanto, percebe-se que a motivação é fundamental para o bom andamento da organização, mas é necessário cultivá-la e fazer com que ela esteja enraizada e faça parte da cultura organizacional da empresa.

Por isso, se o colaborador não trabalhar em um ambiente motivador, ele pode não exercer a sua função de forma a atender às expectativas nele colocadas. Assim, a empresa deve estimular seu colaborador para que ele desenvolva bem as suas funções e para que possa crescer e se satisfazer profissionalmente (ERVILHA, 2008).

Quando a liderança acompanha as atividades do grupo fica mais fácil, conduzi-los à realização de seus próprios objetivos (MAXIMIANO, 2010). De acordo com o autor, o líder trabalha para garantir equilíbrio entre as metas da organização, as suas e a de seu grupo.

O que acontece muitas vezes, é que a sobrecarga de trabalho da liderança atrapalha um pouco a relação com seus liderados. Esse excesso pode, muitas vezes, criar um clima de conflito, tendo em vista que o trabalho sob pressão pode levar as pessoas a atitudes indesejadas com a perda de paciência.

Nesse sentido, Chiavenato (2000) menciona que o líder é um tomador de decisões ou aquele que ajuda o grupo a tomar decisões adequadas. E, isso tem que ocorrer de uma maneira ordeira, pois o líder tem que conter os conflitos e conservar o equilíbrio da equipe.

Preocupar-se com o bem-estar, é uma característica da conduta da liderança centrada no colaborador. A percepção do bem-estar no ambiente de trabalho envolve aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais (SILBIGER; VIEIRA, 2013).

Desta forma, uma das principais qualidades da liderança é a habilidade de manter seus colaboradores motivados e principalmente produtivos, uma vez que a liderança e a motivação são aspectos essenciais na obtenção do sucesso das organizações.

DISCUSSÃO

Com base na pesquisa realizada, pode-se verificar que, o líder, como agente influenciador, deve praticar sua autoridade em todos os ramos e segmentos de sua corporação, sendo

responsável por desempenhar a motivação em seus colaboradores, de forma geral e compartilhada.

A liderança é um papel fundamental para todo e qualquer tipo de organização, pois é ela quem vai direcionar as atividades, dirigir os colaboradores para as metas esperadas, estipular e planejar as tarefas e objetivos e incentivar e apoiar sua equipe, proporcionando um bom e agradável ambiente de trabalho.

Assim, a motivação determina o comportamento das pessoas, seja para o lado positivo ou negativo. Positivo, quando a empresa obtém o controle e a influência nas ações do colaborador e o direciona para os seus interesses e, negativo, quando esse papel não é bem desempenhado ou quando não existe. Uma forma de o líder induzir a motivação entre seus colaboradores é proporcionando oportunidade destes gerenciar alguém ou algo (ROBBINS, 2003; STAUDT, 2009).

Portanto, um colaborador motivado é um trabalhador produtivo. Assim, a motivação ocorre pelo contentamento do trabalho bem executado, ou seja, quando o colaborador realiza determinada atividade ou uma tarefa que lhe foi designada e é recompensado por isso, seja através de elogios e parabenizações, por gratificações salariais ou através de uma promoção. Desse modo, suas necessidades pessoais são supridas sentindo-se, assim, motivado e satisfeito com sua vida profissional (ERVILHA, 2008)

Deste modo, uma ferramenta que o líder pode utilizar para motivar pessoas é a compensação. Logo, o líder deve buscar identificar quais são as necessidades de cada colaborador em particular para que ele possa motivá-lo ou recompensá-lo dentro de suas expectativas ansiadas e, assim, contribuir com os objetivos que a organização possui.

A qualidade de vida no trabalho é outra ferramenta utilizada pelo líder para a motivação de sua equipe. Por isso, o líder deve-se preocupar com todos os aspectos que envolvem o dia-a-dia do trabalhador na organização, pois nem sempre seu baixo desempenho é devido à falta de motivação e, sim, ao alto nível de stress, pressões ou desconfortos físicos (MAXIMIANO, 2010; SILBIGER; VIEIRA, 2013).

O líder deve atentar-se para proporcionar uma estrutura física e visualmente adequada para a atividade que é desenvolvida, para não gerar desconforto e insatisfação. Deve preocupar-se também com a pressão psicológica que é colocada no colaborador, evitando sobrecarga de serviço ou abuso de função, o que geram um cansaço emocional desnecessário.

Há diversas ferramentas que o líder pode utilizar para conduzir sua organização de forma positiva, seja por meio da motivação e do incentivo dado aos seus colaboradores, seja criando oportunidades e suprimindo as necessidades pessoais de cada um (CHIAVENATO, 2000; SCHERMERHORN, 2006).

Portanto, verifica-se a importância de um colaborador bem motivado dentro de uma organização e o quanto isso interfere nos resultados finais e almejados da mesma. Ressalta também o líder como a figura de fundamental importância e ferramenta de incentivo e inspiração para a equipe de trabalho no ambiente em que atua.

CONCLUSÃO

Este trabalho procurou mostrar importância de se ter dentro da organização uma liderança que motive e inspire seus subordinados a realizarem tarefas, de modo que alcancem os objetivos desejados tão indispensáveis nos tempos atuais.

A função do líder não é motivar e sim usar de estratégias que mantenham seus colaboradores motivados, para se possa alcançar melhor desempenho da equipe, ou seja, o líder age como elemento que irá manter a motivação dos funcionários. Para isso é preciso conhecer melhor a equipe buscar compreender as necessidades do grupo, e adequar os objetivos a essas necessidades de acordo com as situações.

Sendo assim, para manter os colaboradores motivados, é importante que a Empresa utilize estratégias, que possibilite a criação de um ambiente motivador, permitindo o desenvolvimento dos colaboradores e o comprometimento com os objetivos da organização.

Dessa forma, conclui-se que a influência do líder na motivação da equipe é exercida a partir do momento em que as organizações buscam criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de seus funcionários, que permita com que os mesmos se sintam realizados com o que fazem, como também possam se identificar e tomar para si próprios, os objetivos propostos pela organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, I. Introdução a teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Edição Compacta. 3.ed., rev. e atualizada. 2ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

ERVILHA, A. J. L. Liderando Equipes para Otimizar Resultados. São Paulo: Nobel, 2008.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, S. L. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografia, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 2004.

RAMOS, A. F. S. Estudo da influência da liderança na motivação da Galp Energia programa de trainees 2008. Tese de Mestrado em Gestão de Pessoas. ISCTE Business School, 2009.

SCHERMERHORN, J. R. Administração: Conceitos Fundamentais. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

SILBIGER, L.; VIEIRA, M.C. 5 ideias para promover o bem-estar dos funcionários. Artigo publicado em 17 jul. 2013. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Dia-a-dia/noticia/2013/07/5-ideias-para-promover-o-bem-estardos-funcionarios.html>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

STAUDT, V. B. A influência do líder na motivação dos colaboradores: estudo de caso na empresa D. Dapper Transportes Ltda. Centro universitário FEEVALE – Novo Hamburgo-RS, 2009.

VERGARA, S. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.