

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
E COACHING

DAISON WOBETO DA SILVA

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS SEUS LIDERADOS

ANÁPOLIS - GO

2017

DAISON WOBETO DA SILVA

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS SEUS LIDERADOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialistas em Gestão de Pessoas Psicologia Organizacional e Coaching, sob orientação do Prof. Me. Wilian Cândido.

ANÁPOLIS - GO

2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

DAISON WOBETO DA SILVA

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS SEUS LIDERADOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialistas em Gestão de Pessoas Psicologia Organizacional e Coaching, sob orientação do Prof.Me. Wilian Cândido.

Data da Aprovação ___/___/___

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Wilian Cândido

(Orientador)

Profª. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

Prof. Me. Wallace Nascimento Portilho de Faria

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS SEUS LIDERADOS

Daison Wobeto da Silva¹

Wilian Cândido²

RESUMO: O presente trabalho foi desenvolvido a fim de identificar a importância do papel da liderança na motivação de seus liderados, impactando diretamente no objetivo final da organização, e se os mesmos os ajudam em suas conquistas profissionais e pessoais, os motivando. O trabalho foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, exploratória, descritiva e de campo, com abordagem quantitativa e qualitativa, dentro de uma empresa na cidade de Anápolis do ramo automobilístico a fim de preservar a identidade da mesma não será citado o nome da mesma durante o desenvolver deste artigo. A pesquisa foi realizada com equipes que tem líderes a sua frente. De acordo com a análise foi possível identificar dentro da organização, que as respostas obtidas por grande maioria de seus colaboradores foram positivas e que se sentem satisfeitos e motivados, e ainda ressalta a importância de se ter um líder à frente da equipe, afirmam também que um líder influencia na motivação da equipe, ajudando no alcance de metas e objetivos da empresa. Em um cenário onde as pessoas são as peças principais dentro da empresa, cabe a própria empresa motivar seus colaboradores, pensando na satisfação de ambos.

Palavras-chave: Liderança. Motivação. Equipe.

¹ **Autor:** Daison Wobeto da Silva. Graduado em Arquitetura e Urbanismo.

² **Orientador:** Wilian Cândido. Graduado em Pedagogia. Pós Graduado em Docência Universitária. Mestre em Ensino da Educação Básica.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho foi desenvolvido com a finalidade de investigar sobre a influência da liderança na motivação dos seus liderados, tendo como objetivo principal verificar o impacto real que tal ação causa no liderado. O trabalho foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, exploratória, descritiva e de campo, com abordagem quantitativa e qualitativa. A liderança influencia na motivação de uma equipe, desde que seu líder dê motivação para que sua equipe se sinta importante no que faz.

O atual formato da sociedade brasileira bem como de todo o mundo, exige cada vez mais estratégias das empresas como sendo uma forma competitiva no mercado de trabalho, e um dos fatores relevantes que pode ser tratado como um diferencial é o comportamento da equipe a qual a empresa é representada.

É de extrema importância, que para o crescimento de uma organização seus funcionários vistam a camisa e estejam empenhados no mesmo objetivo que a organização possui. A motivação gera impacto direto no indivíduo com a situação e com o ambiente externo. Sendo assim, as organizações precisam oferecer condições adequadas para que o ambiente de trabalho seja motivador.

O líder tem como papel principal desenvolver a capacidade crítica de seus subordinados, facilitando o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Deve conquistar a confiança de todos para que, ao expor suas idéias, elas sejam acatadas, e até mesmo questionadas, mas sem a hostilidade de serem consideradas idéias impróprias e impositivas.

Para Douglas Mc Gregor (1957) em sua teoria, admite que as pessoas não gostam de trabalhar, evitam as responsabilidades, são resistentes as mudanças e egoístas por serem indiferentes a necessidade da organização.

Os profissionais que exercem cargo de liderança devem ter uma visão global, conhecer as pessoas, os procedimentos da equipe e a cultura da organização onde estão inseridos, permitindo assim autonomia para exercerem as suas atividades assumindo desafios e participando das metas e interagindo com a organização.

Liderança de pessoas é um processo pessoal que estabelecem relações, onde os estilos de liderança apontam a importância das pessoas conhecerem o

papel nas organizações. Os desafios da liderança é fazer com que um líder saiba lidar com aspectos relativos, motivando pessoas para ter determinada ação. A influência de um líder na motivação da equipe, influência a uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, onde o trabalho em equipe e a relação com a motivação para um trabalho dependem do significado que cada qual atribui a essa atividade. Abordagem sobre a influência da liderança na motivação dos seus liderados com relação ao âmbito organizacional pode destacar a importância dada às pessoas que a ocupam, pois são através delas que as empresas alcançam suas metas. Metodologia da pesquisa foi aplicada, com o objetivo de gerar conhecimento; apresentação de dados; a proposta estabelecida para investigar a influência da liderança na motivação dos seus liderados; análise de discussão de dados, foram desenvolvidos em uma Empresa localizada no Distrito Agro Industrial de Anápolis (DAIA).

2 LIDERANÇA DE PESSOAS

A liderança é um processo social no qual se estabelecem relações de influência entre as pessoas. O núcleo desse processo de interação humano é composto do líder ou líderes e seus liderados, um fato e momento social. (FLEURY, 2002).

Em se tratando de liderança pode-se associá-la ao processo de conduzir ou influenciar diretamente ou indiretamente no comportamento de outros indivíduos, seja pelo o anseio de objetivos pessoais e/ou da organização, o líder tem a função de se relacionar com os liderados, sempre pensando no alcance dos resultados almejados, auxiliando no clima da organização a fim de ter um ambiente produtivo e confortável.

Segundo Maximiano (2000, p.388) a liderança é a realização de uma meta por meio da direção e colaboradores humanos. O homem que consegue conduzir com destreza seus colaboradores para alcançar objetivos específicos é um líder. A liderança é o uso da influência não coerciva para dirigir as atividades dos membros de um grupo e levá-los a realização dos objetivos do grupo.

Definição de Chiavenato (2005, p.346) “A liderança, de certa forma, um tipo de poder pessoal”. A influência é uma transação interpessoal na qual uma pessoa age no sentido de modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa.

Berganini (2009), afirma que a liderança se transformou em um tema que veio para instalar-se como pauta principal dos estudos sobre comportamento das pessoas dentro das organizações. O tema liderança mostra forte apelo tanto para o líder como para o liderado, no entanto muito dos termos utilizados para descrever o comportamento das pessoas que estão em posição de liderança, no geral, não são alvo de qualquer tipo de questionamento, levantamento dos mais diversos apontam que diferentes pessoas conceituam liderança.

Por isso tudo o talento humano é disputado no mercado de trabalho como parte de estratégia de inovação e crescimento de empresas. Como pode surgir a liderança? Pode surgir de forma natural, quando uma pessoa se destaca no papel de líder.

2.1 ESTILOS DE LIDERANÇA

De acordo com Chiavenato (2006), existem três tipos de liderança, que são a liderança autocrática, democrática e liberal. Para Chiavenato (2006, p.18-19) a liderança é essencial em todas as funções da administração: O administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é liderar. Liderar é conduzir pessoas, é a habilidade de motivar e influenciar os liderados para que contribuam da melhor forma com os objetivos do grupo ou organização.

Segundo Berganini (2009), quanto mais eficaz for o líder no processo de interação com o seu liderado, mais próximo ele estará de conseguir que seu colaborador consiga avaliar-se de maneira mais precisa e objetiva, isso requer que o seguidor dê autorização ao seu líder para junto com ele, trabalhar sua escala de valores pessoais e organizacionais. Para que o liderado seja eficaz e preciso ter um bom líder que interaja com o seu colaborador diante das dificuldades e problemas organizacionais.

2.2 OS DESAFIOS DA LIDERANÇA

Para cumprir as expectativas que as outras pessoas têm a seu respeito, os líderes devem enfrentar numerosos desafios. De acordo com Kouzes e Posner (1997, p.10), os líderes são pioneiros, pessoas que almejam penetrar no desconhecido. Estão dispostos a correr riscos, a inovar e experimentar com o objetivo de encontrar novas e melhores maneiras de fazer as coisas. Os líderes, porém, não precisam ser sempre os criadores ou originadores de novos produtos, serviços ou processos.

Em grande parte, o sucesso de qualquer líder depende de sua capacidade de cuidar desses desafios de maneira que as pessoas aceitem enfrentar junto a eles determinadas situações, três são relativamente constantes: clientela múltipla, decisões às vezes impopulares diversificada.

Chiavenato (2005, p.432), afirma que “um líder deve saber lidar com aspectos relativos à comunicação, relações interpessoais, trabalho em equipe e dinâmicas de grupo”. Além desses três, os líderes tem outros desafios críticos, eles devem dar bons exemplos a seus seguidores, devem monitorar continuamente as situações a fim de que novas ações possam ser postas em práticas quando necessário e devem desenvolver o potencial dos empregados na organização. Os

líderes precisam usar seu poder sabiamente sem infringir os direitos e privilégios dos outros. Finalmente: líderes devem ser éticos em todos os seus negócios.

2.3 MOTIVAÇÃO DE PESSOAS

Como o próprio nome nos diz, podemos definir o título como sendo um “motivo” para determinada “ação”. Para Gil (2012) a motivação é a força que impulsiona as pessoas a agirem, podendo ser compreendidas como sendo o combustível para a produtividade das organizações. Nessa era contemporânea, o mercado vem se tornando cada vez mais competitivo, e exige competência de seus profissionais, e quando mais motivados melhores são os resultados para a empresa.

O autor afirma ainda que os indivíduos são movidos pelas necessidades, são os motivos que definem o comportamento do indivíduo, quando este realiza ou satisfaz sua necessidade, essa já não tem mais importância, buscando assim outros motivos que se tornaram mais importantes do que os motivos já realizados Gil (2012).

A motivação humana tem sido uma das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna e várias teorias tentam explicar o sentido dessa força misteriosa que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos. O que anteriormente era apenas um instrumento da área de Recursos humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas (SILVA et al., 2011, p.196).

Ao falar sobre motivação é essencial ressaltar a importância do mesmo para o desenvolvimento de cada pessoa. Chiavenato (2009) considera a motivação como um fator interno que possui influência no comportamento das pessoas, ressalta ainda que o ser humano é movido por motivos seja eles externos referente a percepção proveniente do ambiente onde está inserido, ou por motivos internos proveniente dos processos mentais do indivíduo.

Ao argumento mencionado é notório afirma que: motivação no trabalho é o combustível que impulsiona os profissionais e colaboradores a se dedicar e dar seu melhor.

2.4 A INFLUÊNCIA DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

A liderança pode ser dada como uma forma de influência, pois a influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional (CHIAVENATO, 1999, p.

553-627), com isso notou-se que esta influência pode mudar algo ou a forma de se fazer algo, tem muita relação com a motivação que este líder causa na pessoa a ponto de fazer com que mude a forma de fazer o que vem sendo feito.

De acordo com Maxwell (2008, p.17) os grandes e bons líderes conseguem não só se elevar não somente eles, mas também as pessoas as quais eles lideram, isso é uma forma de motivação bastante chamativa para uma equipe, pois desperta o crescimento em toda a equipe.

De acordo com Vergara (1999) as pessoas não conseguem motivar as outras diretamente o que ocorre é que, estimulação é uma reação em que a própria pessoa acaba se motivando servindo de ponto de partida para este evento. Trata-se da força que move pessoas, montanhas, organizações, impulso que pode criar um mundo novo, melhor e mais produtivo, a relação de liderança e motivação são muito próximas e sendo bem utilizadas trazem ótimos resultados para equipes.

Em uma citação de uma entrevista de Matt de Luca, CEO da Pudential Real State a revista Management Review podemos ver mais algo sobre esta relação:

Falar e agir em sintonia: se, por exemplo, você prega a importância do trabalho em equipe, mas não age assim com seus funcionários, suas palavras serão um discurso sem eco. Segundo ponto, a sua atitude: ela é vital no relacionamento com seus funcionários, seus clientes internos e externos. Por fim, mas não menos importante, sua habilidade para ensinar e aprender. Matt de Luca encerra dizendo que liderança não tem fórmulas mágicas, mas sim um padrão holístico que envolve comportamentos, atitudes, e que cada pessoa, cada líder, tem diferentes pesos em seus atributos e formas diferentes de ensinar [...] (AMORIM, 1999, p.26).

Estes pontos levantados demonstram claramente as relações de influenciar e motivar, tanto pela capacidade de falar quanto pelas ações, sendo estas coerentes com sua fala e também as habilidades de ensinar e aprender que tornam as pessoas gratas e mais motivadas tanto por ensinar quanto por aprender a lidar com algo. Para manter as pessoas motivadas podemos ver que são associados aos prêmios conforme Colligan, Deakins e Young (1988, p.75).

Somos todos motivados durante o tempo inteiro, e assim procuramos fazer as coisas que merecerão prêmios e evitar as que não nos darão satisfação. O problema é que, complexos como somos, os seres humanos raramente concordam no que é "prêmio" ou não é. Portanto, o trabalho do administrador é fazer o ajuste – ajudando o empregado a sentir que as metas do grupo, do departamento ou da organização são iguais (ou paralelas) às suas metas pessoais. Nisso, mais que em qualquer outra coisa, consiste a arte do verdadeiro administrador. O comportamento de um

empregado no trabalho é sempre motivado pelos benefícios que ele/ela – e não você – procura. Assim você encontra o mecanismo de motivação em qualquer pessoa. (CULLIGAN, DEAKINS E YOUNG, 1988, p.75).

Após estes pontos levantados por Culligan, Deakins e Young (1988, p.75) nota-se que o líder irá associar e alinhar todos os desejos e das pessoas e das organizações para que todos tenham um mesmo objetivo e assim alcancem os prêmios e se mantenham motivados.

Bergamini (1994, p.105) nos apresenta a seguinte afirmação, sobre liderança e motivação, "esses dois termos, a partir de um determinado momento, parecem definitivamente unidos na teoria e na prática por uma relação de causa e efeito" Bergamini (1994, p.105). Com isso reforçamos ainda mais a idéia de que os dois pontos estão intimamente ligados e sendo de fundamental importância para uma boa relação.

2.5 TRABALHO EM EQUIPE E A RELAÇÃO COM A MOTIVAÇÃO

Para um melhor funcionamento das equipes ou grupos, é necessário ter bons líderes que possam manter seus liderados motivados. Conforme apresentado por Goldsmith (2000, p. 64).

Os líderes no futuro precisarão estar novamente preparados para extrair idéias das pessoas, para ajudá-las a identificar, articular e satisfazer as necessidades que lhe são próprias e não raro mutáveis. Por causa deste imperativo, a compreensão e o faro para as técnicas de diálogo socrático serão um aspecto importante da liderança no futuro. (GOLDSMITH, 2000, p. 64).

Esta boa relação interpessoal descrita por Goldsmith (2000, p. 64) em que os líderes que possuem um bom diálogo com os seus liderados, têm maior capacidade e estão preparados realmente para tomar frente aos grupos e equipes.

Bergamini (1997, p. 23) nos mostra que:

Organizações empresariais são forçadas a não aceitar mais a suposição de que o trabalho seja por natureza desagradável. Pelo contrário, ele realmente tem sentido para as pessoas à medida que se reconheçam naturalmente envolvidas por ele. A motivação para um trabalho depende do significado que cada qual atribui a essa atividade. [...] A motivação é considerada agora como um aspecto intrínseco às pessoas; ninguém pode,

por isso mesmo, motivar ninguém, sendo que a motivação específica para o trabalho depende do sentido que se dá a ele. (BERGAMINI,1997, p.23).

Com isso, mostra mais uma vez a importância da motivação dos liderados, não sendo submetidos ao trabalho de forma desagradável e sim sendo cativados por metas e lideranças que sejam realmente instigadoras, além de mostrar a necessidade do próprio liderado de ter esta motivação ativada pelos estímulos do líder.

De acordo com Caproni (2001, p.235 e 236) equipes são fatos na maioria das empresas, gostando ou não delas as organizações não se desenvolvem sem elas, equipes bem lideradas podem contribuir com muito mais desempenho do que se fosse trabalhar sozinho, e se mal liderada pode ser um transtorno. Todos os dias, sem que nos dêsemos conta, confiamos em equipe, uma vez que andamos de carro, se viajamos de avião, ou se precisamos de atendimento médico, e várias outras coisas que utilizamos, que temos que confiar no trabalho de alguma equipe sem mesmo saber de onde vem. E porque confiamos tanto nos trabalhos de equipes que nem sabemos quem são, mas confiamos naturalmente, pois podemos entender que a vida em grupo é necessária para sobrevivermos, isso diz a velha frase que duas cabeças ou mais pensam melhor que uma. Por isso, mais e mais empresas adotam o trabalho em equipes sabem que já não sobressaem sem elas, e uma equipe de alta qualidade é formada por pessoas que tenham objetivos comuns e que realmente dedicam àquilo que se propõe a fazer e que julgam importante, e ainda que buscam sempre a melhoria.

2.6 ABORDAGEM SOBRE A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS SEUS LIDERADOS.

Ao se tratar de um âmbito organizacional, pode-se destacar a importância dada às pessoas que a ocupam, pois são através delas que as empresas alcançam suas metas, e se desmotivadas podem representar um grande problema, pois o rendimento esperado pode não ser o mesmo, quanto ao esperado. As organizações precisam de líderes que andem de mãos dadas com sua equipe, líderes esses que precisam ser capazes de identificar as necessidades e possíveis problemas, líderes que trabalhem juntamente com os liderados.

O próximo capítulo será apresentado a análise e discussão dos dados coletados a fim de mostrarmos dentro do âmbito de pesquisa se os líderes possuem uma influência significativa ou não sobre a motivação de seus liderados. De acordo com Lakatos (2010) a pesquisa trata-se daquela utilizada como o objetivo de conseguir informações ou conhecimento a cerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou ainda quanto a descobrir novos fenômenos.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa foi aplicada, com o objetivo de gerar conhecimento para práticas dirigidas às soluções dos problemas específicos, para analisar melhor os dados a serem obtidos será utilizada no trabalho a pesquisa quantitativa, qualitativa, bibliográfica, campo e exploratória, na qual nos permitiu traduzir opiniões e inúmeras informações relevantes as quais serão classificadas e analisadas, a fim de mensurar melhor os dados da pesquisa, e servir como bussola para solução da pergunta problema deste trabalho científico.

Os 40 funcionários dentro de uma organização privada trabalham em equipe, e possuem líderes e liderados convivendo diariamente em prol de resultados positivos dentro da organização. Os dados das questões foram quantificados e tabulados de acordo com as respostas marcadas no questionário e interpretados conforme a seguir. A pesquisa foi feita com colaboradores da área administrativa de uma montadora de veículos localizada na cidade de Anápolis. A dificuldade que tivemos foi que alguns colaboradores não quiseram opinar, mas mesmo assim obtivemos resultado para conclusão.

4. APRESENTAÇÃO DE DADOS

A proposta estabelecida para investigar a influência da liderança na motivação dos seus liderados teve como parâmetros investigativos as questões elucidadas no capítulo anterior cujas respostas servirão de base para elencarmos aspectos inerentes à ligação desses fatores.

A primeira questão foi formulada com o objetivo de contabilizar o período que os funcionários estão dentro da organização. É importante ressaltar que boa parte da vida do indivíduo é passada dentro de seu ambiente organizacional, por

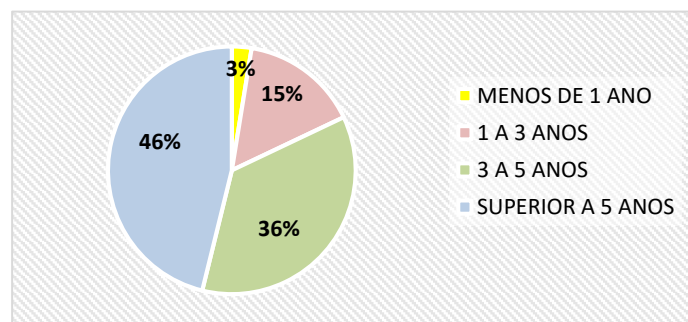
isso é importante ressaltar a importância da qualidade de vida no trabalho, muitas empresas atuais estão investindo diariamente na motivação pessoal de seus colaboradores.

4.1 ANÁLISE DISCUSSÃO DOS DADOS

A empresa está localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA). No primeiro questionamento aponta que 46% dos funcionários entrevistados possuem um tempo de emprego maior que cinco anos, seguido por 36% que atuam entre três e cinco anos e apenas 18% das pessoas trabalham na organização inferior a três anos de serviço.

De acordo com Chiavenato (2005, p. 346), podemos classificar a liderança como uma espécie de poder pessoal, onde uma pessoa influencia outras em função do relacionamento gerado entre elas. Ele relata que: “A influência é uma transação interpessoal na qual uma pessoa age no sentido de modificar ou provocar o comportamento de outra, de maneira interpessoal”.

Gráfico 01 - Tempo de trabalho dentro da empresa



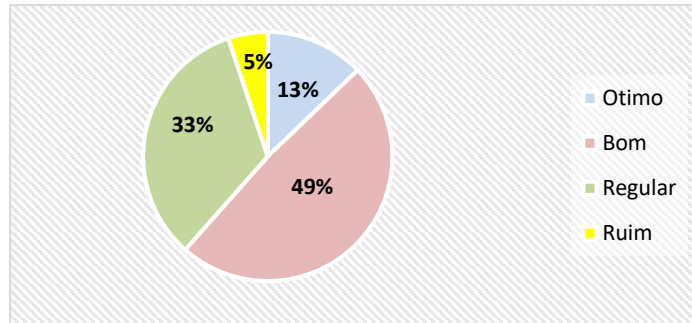
Fonte: Próprio autor, 2017

Segundo gráfico, a questão é: Como os funcionários se sentem em relação ao reconhecimento dentro da organização, onde obtivemos mais de 60% de resultado positivo, onde os funcionários consideram como sendo bom ou ótimo a questão do reconhecimento dentro da organização, 33% declaram como sendo regular e 5% como sendo um resultado insatisfatório em relação à questão abordada.

É comum dizer que o ambiente de trabalho está representado por uma interação dependente do reconhecimento, pois sempre tem como referência a

atividade do outro. Para Dejours (2009), o reconhecimento depende da realização de julgamentos, os quais recaem diretamente sobre a qualidade do trabalho desempenhado, influenciando diretamente na atividade realizada pelo indivíduo e sobre o que ele ainda irá realizar.

Gráfico 02 - Sente-se reconhecido dentro da organização

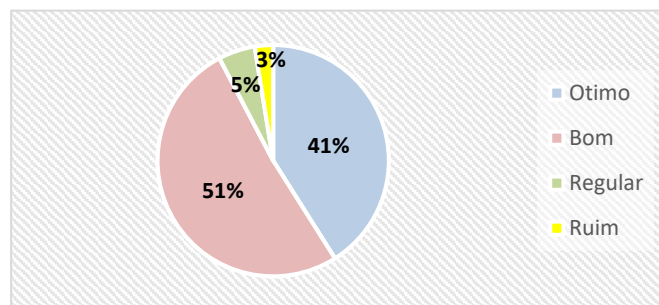


Fonte: Próprio autor, 2017

No terceiro gráfico aborda quanto ao relacionamento entre o liderado x líder, visando compreender como seria esse relacionamento no dia a dia dentro do âmbito organizacional. Apenas 8% mostraram insatisfação quanto ao relacionamento com seu líder, e 92% classificaram tal relação como sendo ótima ou boa.

De acordo com Chiavenato (2005, p. 346), pode-se classificar a liderança como uma espécie de poder pessoal, onde uma pessoa influencia outras em função do relacionamento gerado entre elas. Um bom relacionamento entre líder e seus liderados pode contribuir para que o ambiente de trabalho seja mais prazeroso e produtivo.

Gráfico 03 - Considera seu relacionamento com o seu líder



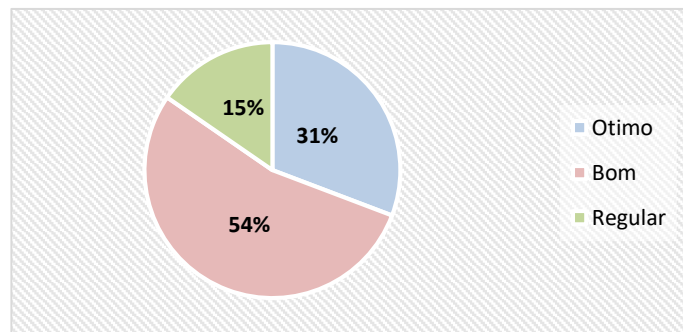
Fonte: Próprio autor, 2017

Na quarta questão o tema abordado será o clima organizacional, se o mesmo é favorável à realização das atividades propostas no âmbito trabalhista. Um total de 54% dos entrevistados responderam que o clima é favorável para a realização das

tarefas, 31% classificaram como sendo ótimo e apenas 15% dos entrevistados disseram ter um clima regular.

O clima organizacional influencia diretamente no modo com que as pessoas interagem umas com as outras, bem como o grau de satisfação dentro do âmbito organizacional que as cercam.

Gráfico 04 - O clima organizacional é favorável para realização das suas atividades

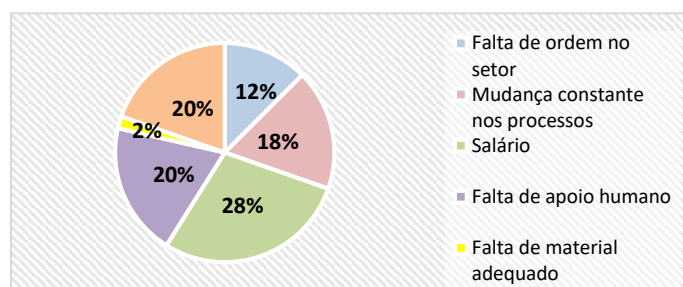


Fonte: Próprio autor, 2017

Na quinta questão é: O que os funcionários acreditam ser o que mais os deixam desmotivados, 2% disseram ser a falta de material adequado, 12% optaram pela questão de falta de ordem do setor, 18% acreditam ser a mudança constante nos processos, 20% dizem ser a falta de apoio humano, e com o mesmo resultado funcionários acreditam que não a falta de motivação nas opções abordadas e 28% dos entrevistados disseram ser a questão salarial.

Segundo Maximiano (2010, p.146) “motivação para o trabalho é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta”. O autor ainda afirma que a motivação é algo específico, não é sempre que uma pessoa possui disposição para tudo, considera-se uma característica individual que é influenciada por vários aspectos.

Gráfico 05 - O que mais lhe deixa desmotivado



Fonte: Próprio autor, 2017

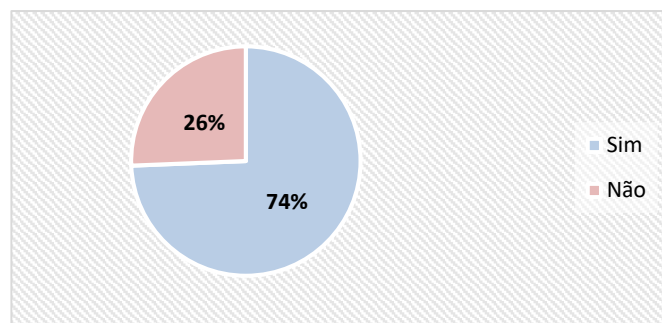
Na questão de número seis, procura saber se a empresa possui um programa de reconhecimento e valorização dos colaboradores que melhores se

saem nas realizações das tarefas cotidianas. 74% dos liderados disseram que a empresa possui esse programa bem como tem conhecimento sobre o mesmo, e apenas 26% disseram não ter conhecimento quanto ao programa dentro da organização.

Com a necessidade de adequação as atuais tendências são indispensáveis que as organizações criem programas que possam auxiliar os colaboradores no desenvolvimento de suas atividades, até mesmo para motivá-los.

Chiavenato (2002, p. 529), relaciona capacitação com o próprio desenvolvimento profissional, pois visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o ser humano para o seu crescimento pessoal e profissional

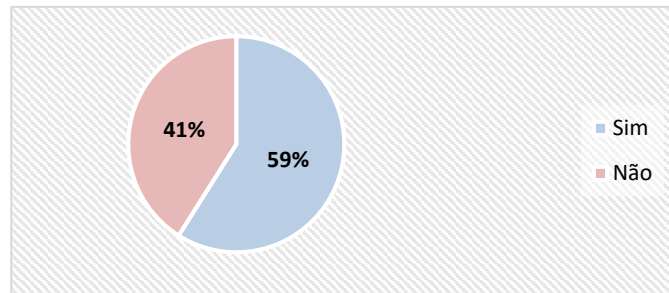
Gráfico 06 - Programa de reconhecimento e valorização dos colaboradores que se destacam positivamente na realização de suas tarefas



Fonte: Próprio autor, 2017

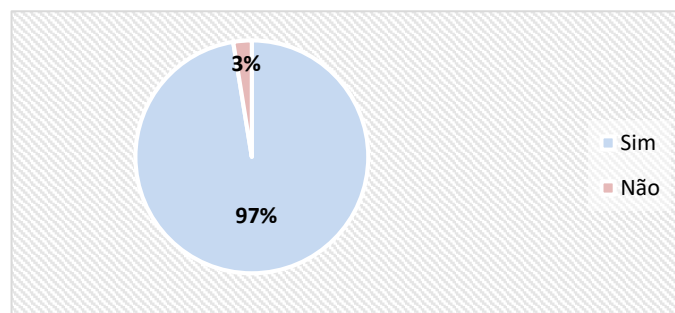
A questão de número sete busca saber se o líder se esforça para motivar seus liderados, se os mesmos possuem comportamentos positivos quanto a motivação de sua equipe, 59% disseram que a um comprometimento maior de seus líderes para com a motivação de seus liderados, e 41% disseram que não há um esforço específico que trabalhe a motivação de seus liderados.

Hunter (2004) afirma que um líder é aquele que observa atentamente seu liderado e é capaz de entender aquilo que eles necessitam, buscando retirar os obstáculos a fim de que todos cheguem juntos ao bom resultado final. É necessário valorizar o que cada um apresenta de melhor, e saber trabalhar aquilo que não se enquadra nos perfis desejados, ouvir idéias e saber utilizá-las a seu favor, e saber transformar as críticas negativas de modo que os liderados a interpretem de forma positiva, e busquem por melhoras.

Gráfico 07 - O líder se esforça para motivá-lo

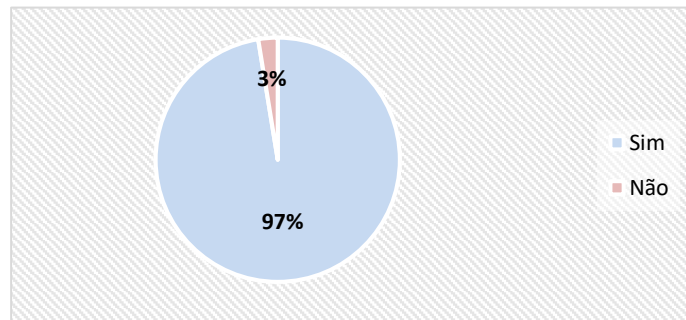
Fonte: Próprio autor, 2017

Na questão de número oito procura saber dos liderados se eles realizam as tarefas necessárias para um bom desempenho das funções ocupadas antes mesmo que seus líderes proponham, e a resposta foi quase unânime, com 97% do resultado final, os funcionários afirmaram realizar as tarefas antes de serem solicitados e apenas 3% aguardam que seus líderes deleguem funções

Gráfico 08 - Você se propõe a realizar tarefas antes que seu líder proponha

Fonte: Próprio autor, 2017

A questão de número nove aborda sobre a aceitação de novas idéias dentro do âmbito de trabalho, 97% disseram não ter problemas quanto à aceitação e execução de novas idéias e apenas 3% disseram ser resistentes a novas idéias. Isso é algo impactante desde que esses funcionários resistem por muito tempo às novas propostas que a empresa oferece. Esse quadro muda com uma boa comunicação.

Gráfico 09 - Quando o seu líder propõe novas idéias você aceita naturalmente

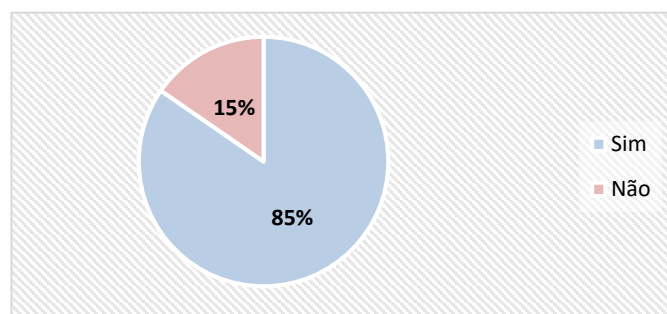
Fonte: do próprio autor, 2017

A última questão procura saber se dentro da organização o líder possui boa influência sobre a equipe regida, 85% afirmaram que o líder possui um bom comportamento e com isso possui uma boa influência sobre a equipe regida e apenas 15% se disseram que os líderes da organização não possuem uma influência positiva sobre os liderados.

Segundo Marras (2000, p.173) entende-se que:

Desempenho humano é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. É diretamente proporcional a duas condições do ser humano: o “querer fazer”, que explicita o desejo endógeno de realizar (a motivação), e o “saber fazer”, isto é, a condição cognitiva e experiencial que possibilita o indivíduo realizar com eficiência e eficácia alguma coisa. (MARRAS, 2000, p. 173).

A motivação é sem dúvida o fator essencial para que o ser humano execute qualquer tipo de tarefa, objetivo ou meta a ser executado, a partir da motivação qualquer desafio pode ser concluído com grandes chances de serem feitos com eficiência e eficácia.

Gráfico 10 - O seu líder tem boa influência sobre a equipe

Fonte: do próprio autor, 2017

Os resultados da pesquisa, em seus variados tópicos foram bastante significativos, visto que a maioria dos resultados foi com retorno positivo, possibilitando assim uma liderança feita com base no retorno de seus próprios colaboradores, trazendo soluções para resolver de maneira eficaz os conflitos gerados no meio organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada sobre a influência da liderança na motivação dos seus liderados em uma empresa de montagem automobilística na cidade de Anápolis foi de extrema importância para nossa formação acadêmica, pois podemos acompanhar de perto alguns assuntos antes abordados apenas teoricamente, bem como retirar de todo contexto grandes dicas e exemplos para a aplicação prática em nossa jornada de trabalho.

Conforme a análise dos gráficos de pesquisa pode-se notar que grande maioria dos funcionários que ocupam a organização possui um tempo considerável de prestação de serviço dentro da organização e se sentem satisfeitos com a conduta de seus líderes, bem como o agir dos mesmos influenciam no âmbito diário de trabalho. É de suma importância que o líder tenha uma conduta diferenciada de modo a fazer com que o liderado passe a confiar nas palavras e atitudes por ele executadas, com segurança, bem como na aceitação de novas idéias e sistemas implantados. A motivação do líder gera motivação nos liderados e como consequência de tal ação a empresa consegue atingir seus objetivos de forma que seja prazerosa a todos os envolvidos, de forma que todos se sentem peças fundamentais dentro do processo.

Com esse artigo, concluímos que o tema proposto na pesquisa foi alcançado de forma positiva e que o líder executa um papel fundamental para a motivação de sua equipe, buscando sempre incentivá-los de modo a alcançarem também a motivação pessoal. A pesquisa mostrou que o líder é peça fundamental para que se possa criar um ambiente corporativo saudável, e que mesmo com tantos resultados positivos, a distância percorrida para se alcançar a satisfação dos funcionários dentro da organização é sempre um longo percurso e precisa ser trabalhada

diariamente para que ambos não se percam no caminho gerando assim um descontentamento múltiplo dentro da organização.

A pesquisa foi realizada com parte dos funcionários já que não seria possível realizar com todo o quadro empresarial, e deixa brechas para que novas pesquisas sejam feitas para que esteja sempre presente em nosso dia a dia a importância sobre a influência da liderança na motivação do liderado. Dentre o campo pesquisado, encontramos as soluções, alcançando o objetivo da pesquisa que o líder é realmente a peça fundamental.

6 ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP IN THE MOTIVATION OF THEIR LEADERS

The present work was developed to identify the importance of the role of leadership in the motivation of its employees, directly impacting the organization's final objective, and if they help them in their professional and personal achievements, motivating them. The work was carried out through a bibliographical, exploratory, descriptive and field research, with quantitative and qualitative approach, within a company in the city of Anápolis of the automobile branch, in order to preserve the identity of the same one will not be mentioned the name of the same during The development of this article. The research was carried out with teams that have leaders in front of them. According to the analysis it was possible to identify within the organization that the answers, in large majority are satisfied with the company and feel motivated, affirm the importance of having a leader in front of the team, who consider their leader motivated, they affirm Also that the leader influences the motivation of the team, helping to achieve the goals and objectives of the company. In a scenario where people are the main parts within the company, it is up to them to motivate their employees, thinking about the satisfaction of both.

KEYWORDS: Leadership. Motivation. Team.

REFERENCIAS

BERGANINI, C.W. **O líder eficaz**. SP: Editora Atlas, 2009.

CARAVANTES, Geraldo R. **Administração: terias e processos** - GERALDO R.CARAVANTES, Claudia C.PANNO, Mônica C. KLOECKNER – São Paulo: PEARSON PRENTICE HALL, 2005.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

FLEURY, M.T, (org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

KOUZES, J.M.; POSNER, B. Z. **O desafio da Liderança**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria geral da administração**: da escola científica á competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana a revolução. 6. ed. São Paulo, 2011.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Harvey, S.P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Robbins, 2008

ROBBINS, Harvey. O líder Acidental: o que fazer quando você se torna chefe-

ROBBINS, Harvey, Michael Finley, Tradução Claudia Martins – São Paulo: Prentice Hall, 2005.

SILVA *et al.*A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista eletrônica**, 2011.

MAXIMIANO, Antônio – 2007 Introdução a Administração 7ª Edição - editora Atlas.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3ª ed. – São Paulo: Futura, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1999.

DEJOURS, C. (2009). **Travail vivant**: Travail *etémancipation*. Paris: Payot / Vivendo Trabalho: Trabalho e emancipação. Paris: PAYOT

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

(Escolher apenas uma opção ao responder)

1 – Tempo de trabalho dentro da empresa:

Opção I	Opção II	Opção III	Opção IV
() Até 1 ano	() 1 a 3 anos	() 3 à 5 anos	() Acima de 5 anos

2 – Sente-se reconhecido dentro da organização:

Opção I	Opção II	Opção III	Opção IV
() Ótimo	() Bom	() Regular	() Ruim

3 - Considera seu relacionamento com a seu líder:

Opção I	Opção II	Opção III	Opção IV
() Ótimo	() Bom	() Regular	() Ruim

4 - O clima organizacional é favorável para realização das suas atividades:

Opção I	Opção II	Opção II
() Nunca	() As vezes	() Sempre

5 - O que mais lhe deixa desmotivado:

Falta de ordem no setor;	()
Mudança constante nos processos;	()
Salário;	()
Falta de apoio humano;	()
Falta de material adequado;	()
Outros.	()

6- A empresa possui programa de reconhecimento e valorização dos colaboradores que se destacam positivamente na realização de suas tarefas:

Opção I	Opção II
() Sim	() Não

7 - O seu líder se esforça para motivá-lo:

Opção I	Opção II
() Sim	() Não

8 - Você se propõe a realizar tarefas antes que seu líder proponha:

Opção I	Opção II
() Sim	() Não

9 - Quando o seu líder propõe novas idéias você aceita naturalmente:

Opção I	Opção II
() Sim	() Não

10-O seu líder tem boa influência sobre a equipe:

Opção I	Opção II
() Sim	() Não