

LIDERANÇA E A SUA IMPORTÂNCIA NO PROCESSO DE MOTIVAÇÃO

Bruno Pardo LOPES¹
Sergio Antonio Garcia JUNIOR²

RESUMO: O tema liderança tem sido muito falado nas organizações. Estão percebendo que é essencial possuir um líder em cada setor da empresa e que esse consiga extrair o melhor de cada funcionário e fazer com que sua equipe trabalhe de uma forma eficaz e traz resultados cada vez melhores. O objetivo deste artigo é mostrar que a maneira como o líder se comporta diante das suas obrigações e dos seus subordinados, pode interferir muito no andamento das atividades e principalmente na produtividade da empresa. As pessoas estão cada vez mais exigentes e apenas um salário alto não está preenchendo totalmente as necessidades dos funcionários, mas um bom ambiente de trabalho, valorização e realização das pessoas, faz toda a diferença na motivação e no ritmo trabalhado de cada um. Esse artigo traz três estilos de liderança, (autocrática, liberal e democrática), definidas por White e Lippit, e faz uma comparação com as características de cada um. Além dos três estilos de liderança citados acima, esse artigo traz também outros dois estilos (voltados para a tarefa e para as pessoas), que por se tratarem de maneiras complementares de agir com o subordinado, devem caminhar lado a lado.

Palavras chave: Liderança. Motivação. Organização.

1 INTRODUÇÃO

Devido ao mercado estar em constante evolução e mudança, e informações estarem cada vez mais rápidas, empresas estão dando ênfase na administração de pessoas, pois, vendo a importância de seus funcionários para o desenvolvimento da atividade, entendem que conseguir motivá-los é essencial para um resultado ágil e eficaz.

Empresas passaram a perceber que as pessoas são complexas e que aquela antiga ideia de punição e medo, a qual os funcionários não tinham a chance

¹ Bruno Pardo Lopes, Discente do 3º termo em Administração de Empresas no Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Bruninpardo9@gmail.com

² Sergio Antonio Garcia Junior, Discente do 3º termo em Administração de Empresas no Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. sergiogarciajr21@gmail.com

de opinar, a criatividade era totalmente inibida e todas as decisões eram exclusivamente dos superiores, não existe mais; além disso, perceberam ainda que a ideia de que para ter funcionários felizes e motivados, bastava apenas um salário alto, está totalmente ultrapassada, é muito importante que o superior busque se desvincular da imagem do chefe que inibe a criatividade dos seus colaboradores e atrapalha o clima da organização, para isso é necessária um treinamento diferenciado.

Os funcionários exigem cada vez mais participação nas atividades e decisões da empresa, querem ser reconhecidos e se sentirem importantes, buscam um crescimento tanto pessoal quanto profissional.

Pessoas motivadas trabalham com prazer, são estimuladas a darem o melhor de si para atingir um objetivo. Cabe ao líder, com sua importância e influência, incentivar sua equipe para um bom desempenho na organização.

Existem diversos tipos de liderança, devido a isso muitas pessoas se confundem e se atrapalham na hora de liderar uma equipe, portanto uma coisa que era para ser boa e trazer bons resultados gera problemas e brigas.

Organizações podem e devem formar líderes. Hoje em dia podemos ver muito bem empresas investindo na formação desses profissionais, pois além de buscarem ainda mais produtividade, querem um ambiente bom e com funcionários motivados.

2 DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA

Segundo James C. Hunter (2004, p.18) a liderança é “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força de caráter”. Portanto, a liderança é definida como um processo de influência dos indivíduos, que facilita a movimentação de um grupo para a realização de metas, ou seja, é necessário que o líder de alguma forma inspire seus funcionários a seguir suas ideias.

Chiavenato (2000, p.554) afirma “Um bom administrador deve ser necessariamente um bom líder. Por outro lado, nem sempre um líder é um administrador”. O administrador deveria ser também um líder, para conseguir lidar

melhor com os subordinados, pois possui constantes relações com as pessoas com que trabalha. E o líder poder atuar em vários grupos, seja formal ou informal.

Essas duas qualificações devem caminhar juntas em uma gestão, pois para um bom desempenho de uma organização, é necessário que haja líderes capazes de motivar, inspirar e dar direções para sua equipe, e de administradores capazes de elaborar planos detalhados, gerenciarem as atividades do dia a dia e criarem estruturas organizacionais eficientes. Liderança é a capacidade de influenciar pessoas para alcançar metas ou objetivos.

2.1 Os três estilos de White e Lippitt

Segundo Chiavenato (1999, p. 564), foi realizado um estudo por White e Lippitt, sobre liderança, que procuravam descobrir a influência causada por esses três diferentes estilos de liderança:

- ✓ Autocrática: É totalmente centralizado o poder nas mãos do líder, os subordinados não participam das decisões da empresa. Quando emite ordens, é esperada uma obediência plena do grupo, que teme a presença do líder. Possui o controle de tudo e de todos em suas mãos.
- ✓ Liberal: Dá completa liberdade para seus funcionários na tomada de decisão, com participação mínima do líder, não controla, nem avalia o grupo durante as atividades e apenas expressa sua opinião quando perguntado. Omite-se e muitas vezes deixa a situação fluir à vontade, sem intervir ou tentar melhorá-la.
- ✓ Democrática: Um líder muito comunicativo trabalha e decide em conjunto com seus subordinados, ouve ideias, incentiva e ajuda o grupo, gerando um clima de satisfação, integração e comprometimento no ambiente de trabalho.

Diariamente, o líder utiliza os três estilos de acordo com a atividade e a situação executada, cabe a ele saber quando deve aplicar um e quando deve aplicar o outro, pois para cada estilo, é promovido um comportamento diferente do subordinado e isso influencia muito na produtividade da organização, é essencial

que o líder preste muita atenção na maneira como trata seus funcionários e mostre a importância deles para a empresa.

O estilo mais eficiente nos dias de hoje, é o democrático, pois segundo James Hunter “o líder é uma pessoa que trabalha para servir e não para mandar”, ou seja, o líder deve estar sempre presente e participativo e não praticar esse autoritarismo e liberalismo, que já está ultrapassado.

2.2 Liderança orientada para as tarefas e pessoas

Os líderes voltados para a tarefa são preocupados com resultados imediatos, enfatizam o lado técnico e prático, planejam e estabelecem como o trabalho deverá ser feito, sempre monitorando cada subordinado.

Diferentemente, os líderes orientados para as pessoas dão muito mais ênfase às pessoas do que ao trabalho, se preocupam muito com o lado humano dos subordinados, procurando sempre ajudar, aconselhar e a compreender cada membro do seu grupo.

De acordo com pesquisas, a liderança voltada apenas para tarefas pode trazer resultados eficazes e um aumento na produtividade, porém apenas em curto prazo, pois a alta pressão por resultados promove insatisfação por parte dos subordinados, reclamações trabalhistas e até mesmo uma redução no ritmo de trabalho.

Com isso, preocupação com pessoas e preocupação com tarefas, são aspectos complementares que devem ser unidos em busca de resultados mais eficazes e de um maior comprometimento e participação das pessoas.

3 MOTIVAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Pinder (1998), “A motivação no trabalho é um conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo, quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua força, direção, intensidade e duração”.

Idalberto Chiavenato (2005, p.242), defende que a:

Motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizado que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

Apesar dos diversos conceitos sobre motivação, a maioria possui relação com o comportamento, desempenho e persistência das pessoas, ao alcance de metas e objetivos. Sem o talento humano, as organizações não conseguem fazer nada e para haver um bom desempenho, é necessária a motivação dessas pessoas.

Em qualquer empresa, é fácil encontrar pessoas desestimuladas, com atitudes de perdedor, que trabalham apenas para ganhar o salário no final do mês. Devido às pessoas possuírem opiniões, sonhos, características diferentes, não existe nenhuma fórmula especial que faz com que as pessoas fiquem motivadas, o que dificulta ainda mais o trabalho do líder.

Mesmo não existindo nenhuma fórmula, alguns fatores e atitudes podem ajudar na motivação das pessoas. A seguir alguns exemplos segundo Robbins:

- ✓ Dar feedback: Levar feedback positivo e reconhecimento das pessoas que te observam, aumenta o humor do funcionário, possuindo assim um desempenho muito melhor.
- ✓ Rodízio de tarefas: Não transforma o trabalho em uma tarefa repetida e cansativa, reduzindo o tédio e aumentando a motivação. Os funcionários começam a entender melhor a importância do seu trabalho, além de ampliar as habilidades dos mesmos.
- ✓ Horário flexível: Possuir uma quantidade de horas a trabalhar na semana, com a liberdade de escolher o seu horário de trabalho. Muitas empresas começaram a observar que evitar a rigidez no horário aumenta a satisfação dos funcionários e, conseqüentemente a produtividade, pois podem conciliar seus horários com compromissos pessoais e equilibra-lo com a vida familiar.

E mesmo com algumas atitudes e fatores, com o líder contribuindo fortemente para a motivação de sua equipe, a vontade de querer mais, de buscar a realização dos seus sonhos, dar o melhor de si, depende de cada pessoa.

4 IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL EM UM LÍDER

O líder que é inteligente emocionalmente não reprime seus sentimentos, mas aprende a administrá-lo em uma hora mais adequada, porém não é fácil obter essa característica, e também não é uma questão de genética, pode ser aprendida e melhorada com muito esforço e treinamento. Ajuda-o a se destacar, motivar seus liderados, monitorar seus sentimentos e os de seus subordinados. Possui como bases: autoconsciência, autocontrole, otimismo, empatia, gerenciamento de conflito, adaptabilidade, resistência a frustrações, entre outros.

- ✓ Autoconhecimento: reconhecem seus sentimentos, tem consciência dos seus sentimentos;
- ✓ Autoconsciência: falam abertamente, sem esconder suas emoções e metas, ganham a confiança das outras pessoas, além de conhecer seus sentimentos;
- ✓ Autocontrole: não sentem a pressão mesmo diante de uma crise e esta frieza pode ser importante na tomada de decisão, e capacidade de controlar seus impulsos, tendo controle nas decisões;
- ✓ Adaptabilidade: agilidade e flexibilidade na tomada de decisão;
- ✓ Otimismo: pensa sempre positivo, é persistente e tenaz;
- ✓ Empatia: capacidade do líder em escutar os outros, é compreensivo e apoia seus colaboradores em um momento difícil;
- ✓ Gerenciamento de conflito: escuta todas as partes e ajudam-nos a chegar a um meio termo;
- ✓ Trabalho em equipe: ter bom relacionamento com os outros integrantes, criando laços de amizade;

- ✓ Resistência a frustrações: age com paciência diante de um problema e reage positivamente e com maturidade a essas situações;

As pessoas confundem muito IE (inteligência emocional) com QI (quociente de inteligência), entretanto no papel de um líder, a inteligência emocional é muito mais importante, do que ter um QI alto, pois de nada adianta ter um raciocínio rápido se não conseguir se relacionar com as pessoas e possuir uma admiração dos seus funcionários.

5 CONCLUSÃO

Levando em consideração todos os aspectos descritos no artigo, concluímos que a liderança está em constante evolução e que a figura do chefe autoritário, está totalmente ultrapassada. Atualmente líderes eficientes, buscam motivar seus colaboradores com o objetivo de maior produtividade e maior participação no crescimento da organização, seja com uma ideia ou até mesmo com seu comprometimento na realização das atividades.

Nesse estudo, percebeu-se também a complexidade do comportamento humano, pois cada pessoa possui uma característica, uma personalidade diferente e que estas (além de seus sonhos e gostos) estão em constante mudança e devido a isso, a motivação depende quase que inteiramente da própria pessoa.

Mesmo a motivação dependendo muito da própria pessoa, o líder é essencial neste processo, pois conhecendo o seu subordinado, ele tem o papel de mostrar que está com seu funcionário e assim passar confiança para incentiva-los quando se sentirem incapazes ou com vontade de desistir, ajuda-los em tudo o que não conseguirem sozinhos, a fim de buscar comprometimento e dedicação de cada um.

6 Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

ROBBINS, Stephen P; JUDGE, Timothy A; SOBRAL, Felipe. **Comportamento Organizacional**. 14ª Edição. São Paulo: Pearson, 2010.

SANCHES, Danilo. **Formação de líderes é prioridade dos treinamentos nas empresas**. Disponível em: http://www.stancebrasil.com.br/artigos.asp?cod_site=0&id_artigo=30 Acesso em 23 mai. 2015

VOIGTLAENDER, Karin; BEILER, Grazielle; WALKOWSKI, Marcelo. **Liderança e motivação nas organizações**. Disponível em: http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_2911.pdf Acesso em 16 mai. 2015