



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE**

MARCILIO MELO DA CRUZ

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Aracaju/SE
2017.2

MARCILIO MELO DA CRUZ

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo apresentado como pré-requisito para conclusão do curso de MBA em Gestão Empresarial e Inteligência Organizacional Turma XIII, da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Avaliador:

Aracaju/SE
2017.2

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Marcilio Melo da Cruz

RESUMO

A cada vez mais as empresas presenciam grandes mudanças dispendo das variáveis sociais, que exige da organização uma moldagem à multinacionalização, observando as constantes variações das interações dos indivíduos em prol da eficácia sob os anseios das pessoas em satisfazer-se sobre algo tangível ou intangível, retendo-se na dinâmica de um mercado antagonista. A presente pesquisa aponta a influência do líder como um princípio influenciador que direciona a empresa a concretização dos seus objetivos, evidenciando a relevância da participação e o poder de influência deste profissional na motivação de sua equipe. Nesta indagação tende a conceber o conhecimento teórico a respeito de liderança, suas prerrogativas ou benefícios, influências e eventos sobre motivação. Contemplando que as pessoas estimulam o crescimento da empresa e tendo em vista as relações entre liderar e motivar vem ganhando destaque, diligenciando a promoção do esclarecimento sobre o tema em questão, instigando o leitor a buscar maior conhecimento sobre os costumes e práticas do ser humano.

Palavras-chave: Líder, Benefícios, Motivação

ABSTRACT

Increasingly, companies are witnessing great changes in social variables, which require the organization to shape multinationalisation by observing the constant variations in the interactions of individuals for the sake of efficacy under people's wishes to satisfy themselves about something tangible or intangible, retaining the dynamics of an antagonistic market. The present research points out the influence of the leader as an influential principle that directs the company to achieve its objectives, evidencing the relevance of the participation and the influence power of this professional in the motivation of his team. In this inquiry it tends to conceive the theoretical knowledge regarding leadership, its prerogatives or benefits, influences and events about motivation. Contemplating that people stimulate the growth of the company and taking into account the relationships between lead and motivate, has been gaining prominence, endeavoring to promote clarification on the subject in question, instigating the reader to seek greater knowledge about the customs and practices of the human being.

Key words: Leader, Benefits, Motivation

1 INTRODUÇÃO

Numa transição de constantes mudanças, liderar uma organização requer muita dedicação, foco, determinação e uma visão sistêmica de tudo que acontece no mundo, principalmente no mercado atuante ao qual a empresa se faz presente bem como no comportamento das pessoas envolvidas no processo.

Com essas sazonalidades de mercado, gera-se uma cobrança maior dos dirigentes, uma vez que essas transições de contínuas mudanças podem alterar os padrões da organização tendo em vista sua adaptação às novas exigências interna e principalmente externas.

Apresentando essas oscilações, nota-se o crescente poder de barganha dos concorrentes que exigem cada vez mais, um aprimoramento contínuo nos diversos campos administrativo, e na visão que a empresa tende a passar a seus clientes, seja ele por procedimentos, comunicação, atendimento, ou seja, toda relação a ser estabelecida entre empresa e consumidor.

Neste âmbito o que mais se destaca é o comportamento e atuação do líder, seus métodos, procedimentos, comunicação, interação e conectividade com os colaboradores em busca da motivação constante, uma tarefa nada fácil mas que dá bastante resultado no que se diz respeito o alcance dos objetivos organizacionais.

Desse modo, uma liderança atual necessita fazer presente, a risca, uma boa comunicação entre os envolvidos diretamente no processo, isso porque as pessoas são os principais protagonistas para a concretização das metas empresariais, seja ela individual ou coletiva.

Com isso, os esclarecimentos compartilhados pelos líderes, corrobora a contextualização real da empresa, direcionando os gestores na elaboração de um planejamento estratégico mais assertivo e alcançável, bem como demonstrando quanto se faz presente na rotina dos liderados e seu comprometimento para com a organização.

Em virtude disto, ultimamente tem-se abordado conceitos sobre os fatores psicológicos que causam oscilação na estrutura, na cultura e no clima empresarial, procurando manter e melhorar, paulatinamente, o grau de motivação existente, no intuito de absorver as razões e efeitos pré-existentes em prol de solucionar esses empecilhos e transfigurando em dados positivos.

Dada exposição, observa-se que todos tem seu papel importante para o

desenvolvimento empresarial, enfatizando a importância que a assistência, interação, conectividade, comunicação, o saber ouvir e fazer-se entender entre os stakeholders, independente de sua escala hierárquica, possui grande influência na motivação, na manutenção de um clima favorável e uma cultura fixada e respeitada pelos envolvidos. Em resultado disto, o alcance dos objetivos com eficiência e efetividade.

2 DEFINIÇÃO DE ORGANIZAÇÃO

Organização são procedimentos que definem as atividades a serem executadas, bem como as obrigações e interesses dos envolvidos pela sua realização. Logo, pode-se afirmar que organizar *é um meio de distribuição dos recursos acessível respaldado em algum parâmetro.* (MAXIMIANO, 2000, p. 27) *apud* (BÄCHTOLD, 2016, p. 35)

Neste contexto, seja na gestão pública ou privada alguns regulamentos são criados tendo em vista o controle das atribuições dos colaboradores sobre os procedimentos ligados diretamente a produção de materiais, realização de serviços ou atividades administrativas.

Com isso, reconhece que as pessoas possuem um papel importante para o desenvolvimento da empresa, além de ser o recurso mais valioso que se pode ter, no qual contribuem para o seu desenvolvimento, onde estão sendo estimulados diariamente ao alcance dos objetivos em comum.

É válido ressaltar, que dentro das organizações podem existir grupos formais e informais diante as relações interpessoais existentes entre os envolvidos, uma que estes aliam-se em comum acordo para a obtenção de uma melhor performance de suas atribuições, podendo essa criação de grupos e semigrupos surgir naturalmente como um comportamento de defesa do indivíduo em garantir seu espaço dentro da empresa.

É nesta óptica um gestor mais atuante e presente para diagnosticar, acompanhar e fazer com que os colaboradores sigam as normas e condutas exigidas pela organização, a qual devem ser claramente pré-estabelecidas e compartilhada da melhor forma possível. Em consequência disto, uma boa comunicação interpessoal fará com que a empresa possa permanecer em um mercado cada vez mais competitivo.

2.1 Definição de Liderança

Afirma Da Silva; Selow; From (2017, p. 317), que liderar, seja em qual for ambiente, precisa de um desenvolvimento dinâmico, uma vez que, a concorrência de mercado, as ações, a eficácia do processo e êxito desejado por todos da empresa, estão ligados a percepção e o consentimento do líder sob seu mérito para a evolução organizacional.

Guimarães (2017, p. 12) evidencia que liderança “[...] é influenciar e mobilizar pessoas para que desenvolvam motivação para fazer o que “deve” ser feito”. Logo, um líder desperta decisivamente na motivação dos colaboradores frente às oposições e crescentes mudanças.

Desta forma, um líder deve ser capaz de estabelecer instruções, conter uma percepção estratégica, bem como uma habilidade de gerenciamento e motivação de pessoas, atingindo conhecimento na área atuante e disponibilizar uma concepção sistêmica e apurada da organização. No entanto, para atingir a excelência em qualquer esfera da empresa, se faz necessário desfrutar do despojamento, da modéstia e da predisposição de buscar e compartilhar conhecimento (MARINO, 2015).

Dada explanação, a influência de um líder perpassa desde às interpessoalidades às suas particularidades que possam interferir nas relações com os colaboradores, o qual colaboram para a desmotivação das pessoas próximas a esse indivíduo.

2.2 Estilos de Liderança

O presente tópico explana sobre a conduta de um líder frente às suas decisões. Durante ao questionamento das características se atribui as particularidades do líder, a interpelação de estilos direciona ao que o profissional faz, onde fora encontrado alguns estilos básicos (MARQUES, 2017).

2.2.1 Estilo exigente

Este profissional além de possuir uma vasta experiência na área de atuação, o faz muito crítico, questionador, perspicaz e minucioso, influenciando

todos a sua volta por transmitir firmeza e segurança, além de observar os mínimos detalhes para evitar qualquer prejuízo. Esse líder, compreende que para tudo existe uma solução e é inadmissível qualquer erro por menor que seja ele, por considerar que a efetividade do processo é o norte da concretização dos objetivos. (MARQUES, 2017).

2.2.2 Estilo autocrático

Muito corrente no meio empresarial, este líder evita a presença efetiva dos liderados na elaboração dos projetos, além de tomar as decisões isoladamente, além de afrontar sua equipe, acentuando entre eles uma ampla concorrência, e conseqüentemente um clima desagradável. (MARQUES, 2017)

Continua (MARQUES, 2017) afirmando que devido a realização possuir uma pequena procura, esse líder conduz os procedimentos com elevada robustez, sem valorizar as qualificações, habilidades e as atribuições dos colaboradores, criando clima organizacional cada vez mais estressante e com cobranças constantes.

Desta forma, os colaboradores que interagem com esse tipo de líder podem disponibilizar vários projetos a uma grande demanda, porém apresentam elevados níveis de frustrações e estresse no ambiente de trabalho, com um desconforto, redução na produtividade e atribuições limitada.

2.2.3 Estilo liberal

Segundo (MARQUES, 2017), este líder promove a equipe uma liberdade para realizar suas tarefas sem qualquer interferência direta, se fazendo presente quando solicitado, ficando os colaboradores responsáveis pelo gerenciamento de suas atribuições e resultados. Este é um meio de transmitir confiança aos colaboradores sobre sua capacidade, além de motivá-los, mostrando o quanto são responsáveis pelo seu trabalho e importante para o desenvolvimento da empresa.

Entretanto, esse profissional deve se fazer presente e estar atento aos colaboradores para que eles não se sintam sem orientação nem passíveis de

cometer grandes erros que venham prejudicar o funcionamento da organização ou deixem de realizar suas funções.

2.2.3 Estilo visionário

Detentor do bom senso, reconhece as oportunidades existentes e possui uma confiança potencial capaz de avançar tendências, além de ser empreendedor e possuir disponibilidade de enfrentar os riscos. Essa qualidade de percepção do comportamento do mercado consiste em investigação e estudo do comportamento humano. (MARQUES, 2017)

Essa liderança evidencia a relevância das pessoas, por acreditar que cada indivíduo possui sua particularidade e que mesmo assim contribui positivamente para o alcance dos objetivos, de forma eficiente e eficaz.

2.2.4 Estilo democrático

Para (MARQUES, 2017), o líder democrático busca proporcionar aos envolvidos diretamente no processo uma interação maior nas tomadas de decisões do grupo, acreditando que as ideias, críticas e sugestões benéficas são relevantes para o aprimoramento do planejamento, das pessoas e da empresa de modo geral, onde os próprios colaboradores podem decidir a divisão de trabalho.

Esse acesso ao diálogo, possibilita uma comunicação efetiva com constantes feedbacks, desenvolvendo uma ótima relação interpessoal além de facilitar a busca de solução para os problemas existentes, elevando a motivação e garantindo mais comprometimento dos liderados, além de assegurar resultados positivos.

2.2.5 Estilo motivador

Um profissional que desenvolve pessoas e trabalha com elas, passando confiança, esperança, comovendo os colaboradores e promovendo a motivação. Esse perfil é impecável para os tempos de crise ainda mais quando os

colaboradores precisam estar mais unidos para o alcance dos objetivos organizacionais. (MARQUES, 2017)

É importante ressaltar que esse profissional tem uma personalidade que requer cuidados para não permitir que o lado emocional seja tão evidente nas suas decisões e acabar atrapalhando no desempenho de sua equipe.

2.2.6 Estilo técnico

Com muito conhecimento armazenado e grande capacidade de desempenho técnico, suas definições são abordadas e desenvolvida pela equipe, praticante e auxiliador de todos procedimentos, passando segurança aos colaboradores, sendo um modelo a seguir.

2.2.7 Estilo leader coach

Consegue incumbências com objetividade, por possuir uma percepção das capacidades particulares de cada membro de sua equipe, além de utilizar como potencializador sob os resultados desejados. Esse líder expõe os desafios motivacionais, criando um clima colaborativo, sendo positivo para o crescimento profissional e concretização das metas.(MARQUES, 2017)

Marques (2017), enfatiza ainda, que esse profissional formado pelas convicções de Coaching, essa liderança estimula as habilidades, direciona projetos em cooperação, considerando as opiniões dos liderados, desenvolvendo as metas e os objetivos da empresa, além de auxiliar nas soluções de problemas existentes, que surgem no dia a dia dos profissionais, trabalhando em conjunto em busca de extinguir ou minimizar os obstáculos e insuficiências do grupo, motivando a equipe a obter confiança no ambiente de trabalho.

2.3 Habilidades do Líder

As habilidades de um bom líder se faz presente a partir do momento que o profissional consegue gerir as pessoas da melhor forma possível, ou seja, deve possuir a capacidade de liderar e influenciar sua equipe o qual pode ser

determinante no nível de qualidade das relações interpessoais, da comunicação entre os envolvidos e principalmente do fazer-se entender frente às divergências de concepções que o ser humano possui. (MAXWELL, 2016)

Essas características peculiares do profissional, mostra quanto o mesmo deve ser atento aos sinais de cada liderado sobre seus anseios, desejos e necessidades (MAXWELL, 2016). Logo, se deve estar sempre capacitado e com uma percepção aguçada para uma melhor compreensão do comportamento humano, se fazendo presente e atuante no dia a dia de suas atribuições.

Desta forma, é importante reforçar que o saber ouvir, faz uma grande diferença para uma boa interação, bem como a utilização do contexto de uma linguagem verbal e corporal, evidenciando sempre o quanto as pessoas são importante para o crescimento coletivo e empresarial.

2.5 Motivação

Com a crescente responsabilidade atribuída aos colaboradores frente ao seu exercício, junto com ele nota-se o desejo do poder se propagando, onde essas responsabilidades são pré-aprovadas pelos gestores ou líderes e demais colegas de trabalho. Atualmente, o êxito profissional se relaciona diretamente com a situação do ambiente, estimulando à inovação do indivíduo, elevação da competitividade, compartilhamento de conhecimentos e procedimentos a serem executados, buscando as melhores soluções para o desenvolvimento organizacional.

Volpato; Cimbalista (2017, p. 78), da evidência que:

O processo de motivação nos indivíduos se dá de forma intrínseca, em que cada um desenvolve impulsos motivacionais distintos em momentos diferentes, reconhecendo que estas forças afetam diretamente a maneira de encarar o trabalho e suas próprias vidas. Muitos estudos procuram ainda desvendar tanto para a administração (empregador), como para os trabalhadores (empregados), as causas e conseqüências da (des)motivação no trabalho tentando explorar como e quando ocorrem problemas, e como podem ser solucionados de forma eficaz.

Absorver o método como os indivíduos visam suas motivações particulares é um processo amplo e de alta complexidade, onde certas hipóteses podem influenciar o comportamento do líder. Logo, os empecilhos na absorção de métodos motivacionais existente, está ligado a ausência de diretrizes que norteiam a

conduta das pessoas envolvidas no processo, considerando nas estratégias particulares o que for mais conveniente para ambas as partes.

Um das interrogativas a qual evidencia a importância da motivação, está diretamente vinculado ao crescimento da empresa, abordando o processo eficaz de concretizar os objetivos empresarial e pessoal, no qual esse feito estimula a realização profissional diante os méritos conquistados.

2.6 Fatores Motivacionais

Stoner; Newstrom (2013, p. 99) apud Nascimento (2014, f. 18) reconhece que motivação é um: “[...] conjunto de forças internas e externas que fazem os funcionários escolherem determinado curso de ação e adotem certos tipos de comportamento.”

Complementa Castro (2013, p. 89) que a motivação parte do princípio particular de cada ser, sob a óptica de suas reais necessidades frente ao contexto em que o mesmo está vivenciando, pelo seu histórico de vida, crenças e valores. Desta forma, o processo de reconhecimento individual de seus comportamentos e conseqüentemente no retorno entre empresa e colaborador, compreende como uma fonte primordial para elevar o sentido de sua existência, contribuindo para o estado de felicidade.

Segundo Castro (2013, p. 92), partindo do ponto de vista externo, que abrange uma gama de crenças e valores estabelecidos por um contexto social, cultural e percepção da empresa sobre tais características, contribui para o comprometimento do indivíduo, seja ele de forma positiva ou negativa, bem como na interferência de clima organizacional favorável ou não.

Dada explanação, todas as influências existências interna ou externa a empresa, contribui na produtividade, no comportamento das pessoas e no clima empresarial, ou seja, a atmosfera pode estimular qualquer comportamento dos indivíduos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa, foi possível observar a evidência do poder de barganha do líder com seus liderados, a importância da comunicação e relação

entre eles, principalmente no quesito assistencialista, ou seja, o responsável pela equipe deve se fazer presente, acompanhar as atividades e interagir da melhor forma possível com ganho de confiança e respeito entre todos.

Nisto, notoriamente destaca-se o quão importante é a participação ativa do líder em busca de manter e criar um clima harmônico, mostrando que liderar vai além da sustentação de egos e quebrando o paradigma de que esse profissional deve apenas mandar e fiscalizar as atribuições dos liderados.

As visões sistêmicas do processo e das relações entre os envolvidos é um dos fatores predominante para o reconhecimento e ênfase aos sinais reais e mútuos da realidade interna da empresa. Com isso, ir além de qualquer expectativa da equipe e mostrando que todos são importante e que o trabalho em conjunto faz toda a diferença para firmar as realizações individuais e coletivas.

É nesta óptica, que se faz necessário reconhecer os valores, crenças e conceitos sob a importância que a mesma tem para empresa, dando relevância às normas, missão, perspectiva e desejos que a organização possuem, sem distinguir ou eliminar as possibilidades de mudanças internas em busca de um denominador comum, sem beneficiar outrem específico, mas, esclarecendo que o conjunto das ações e suas conquistas são méritos de todos.

REFERÊNCIAS

BÄCHTOLD, Ciro. **Noções de administração pública**. 2016.

CASTRO, Afredo Peres de. **Liderança motivacional: como desenvolver pessoas e organizações através coaching e da motivação**. 4. reimpr. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2013.

DA SILVA, Lafaiete Peres; SELOW, Marcela Lima Cardoso; FROM, Danieli Aparecida. **CONSIDERAÇÕES SOBRE CHEFIA E LIDERANÇA NO SETOR PÚBLICO. VITRINE DE PRODUÇÃO ACADÊMICA PRODUÇÃO DE ALUNOS DA FACULDADE DOM BOSCO**, v. 4, n. 1, 2017.

GUIMARÃES, Gilberto. **Liderança positiva: para atingir resultados excepcionais**. Évora, 2017.

MARINO, Caroline. **O desafio da liderança global**. Disponível em: <<http://www.revistamelhor.com.br/o-desafio-da-lideranca-global/>>; Acesso em 03 jan. 2018

MARQUES, José Roberto. **Quais os tipos de liderança.** Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/quais-tipos-lideranca/>>; Acesso em 03 jan. 2018.

MAXWELL, John C. **Você nasceu para liderar: o maior treinador de líderes da atualidade ensina os segredos para desenvolver o líder que existe em você.** Vida Melhor, 2016.

NASCIMENTO, Danielle de Andrade. **Motivação organizacional:** estudo de caso na empresa pública Cohidro. Relatório (Trabalho de conclusão do curso de Administração da FANESE), Aracaju: FANESE, 2014.1

VOLPATO, Maricilia; CIMBALISTA, Silmara. **O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações.** Revista da FAE, v. 5, n. 3, 2017.