

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A INFLUÊNCIA DO LIDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE: UM
ESTUDO NA LIDER EMPREENDEMENTOS IMOBILIARIOS**

Aluna: Leilla Tomaz dos Santos
Orientadora: Esp. Ana Paula Ferreira de Carvalho.

Aparecida de Goiânia, 2019

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A INFLUÊNCIA DO LIDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE: UM
ESTUDO NA LIDER EMPREENDIMENTOS IMOBILIARIOS**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Prof.^a Esp. Ana Paula Ferreira de Carvalho.

Aparecida de Goiânia, 2019

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

LEILLA TOMAZ DOS SANTOS

**A INFLUÊNCIA DO LIDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE: UM
ESTUDO NA LIDER EMPREENDIMENTOS IMOBILIARIOS**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Prof.^a Esp. Ana Paula Ferreira de Carvalho.

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

Professora - Orientadora Esp. Ana Paula Ferreira de Carvalho.

Professor Examinador

Aparecida de Goiânia, 2019

RESUMO

A escolha de um estilo certo de liderança é importante para o alcance do sucesso, através da liderança são tomadas as mais importantes decisões, que resultarão no bem estar dos colaboradores e do ambiente organizacional. Nesse sentido, este estudo tem por objetivo demonstrar a importância e influência do líder na motivação de uma equipe, analisar o comportamento e suas várias maneiras de agir e analisar como os liderados veem esta relação com o líder e seus resultados na motivação dos mesmos. Esta pesquisa é um estudo de caso de natureza exploratória com dados qualitativos e quantitativos. Foi realizada no período de março a maio de 2019. Para o estudo, utilizou-se as metodologias de observação direta, pesquisa bibliográfica e questionário aplicado a um grupo de colaboradores da empresa Lider Empreendimentos Imobiliários no setor de aluguel. Para o desenvolvimento da pesquisa, a liderança avaliada foi a do Gerente Geral e com os resultados, foi identificado que o estilo de liderança utilizado na empresa é o democrático e a forma de liderança é satisfatória.

Palavras-chave: Liderança, motivação, equipe.

ABSTRACT

Choosing a right style of leadership is important for achieving success, through leading the most important decisions are made, which will result in the wellbeing of employees and the organizational environment. In this sense, this study aims to demonstrate the importance and influence of the leader in the motivation of a team, analyze the behavior and its various ways of acting and analyze how the leaders see this relationship with the leader and their results in motivating them. This research is an exploratory case study with qualitative and quantitative data. It was carried out from March to May 2019. For the study, the methodologies of direct observation, bibliographical research and questionnaire applied to a group of employees of the company Lider Empreendimentos Imobiliários in the rental sector were used. For the development of the research, the leadership evaluated was that of the General Manager and with the results, it was identified that the style of leadership used in the company is democratic and the form of leadership is satisfactory.

Key words: Leadership, motivation, team.

1. INTRODUÇÃO

A sociedade vive em constantes mudanças, por isso as organizações sofrem diversas transformações. É necessário adaptar-se as novas relações humanas e à globalização buscando soluções para aumentar a eficácia garantindo o sucesso e sobrevivência no mercado. O perfil da liderança deixou de ser técnico para ser o de alguém que cuida de pessoas, que saiba administrar conflitos, avaliar competências, delegar responsabilidades e planejar ações. As empresas tem atentado para a administração de pessoas como fator principal que favorece a produtividade, como também, a corresponsabilidade do líder nesse processo.

Na última década Gestão de Pessoas tem sido pesquisada e modificada à medida que o mundo evolui e grandes transformações tecnológicas acontecem a todo instante, surge também à necessidade de adequação do líder ao novo mundo de trabalho, nesse ambiente de mudanças torna-se necessário o estudo e atenção do comportamento de mercado e também para o elemento fundamental de sucesso da organização: as pessoas.

Nesse artigo buscou-se compreender as teorias sobre liderança, motivação e como as pessoas são a chave para o desenvolvimento da organização.

Apresenta a liderança como um dos fatores de maior influência para o sucesso da empresa e tem como finalidade, mostrar a responsabilidade do líder em motivar seus funcionários, que a forma como o líder age perante as pessoas que ele coordena, pode refletir no seu comportamento e aumentar os resultados da empresa e os recursos que podem ser utilizados para que se mantenha a equipe motivada para um bom desempenho da organização.

O gestor deve trabalhar com seus liderados, pontos fortes e fracos, dando lhes liberdade para as tomadas de decisões, assim, eles se sentirão importantes, se sentirão parte da organização e assim, buscarão atingir o auge de suas capacidades e também sentirão motivados no seu ambiente de trabalho.

Por ser influencia no grupo, o líder necessita ter habilidades e coerência em suas ações para que a confiança seja eficaz. O ponto de partida para a liderança é a confiança.

A motivação da equipe é uma das principais causas do rendimento de uma organização, pois são eles que fazem o trabalho funcional, resultando no trabalho da empresa.

O tema é muito relevante, por isso foi estudado, buscou-se evidências para auxiliar a liderança na identificação da influência de seu estilo na motivação de sua equipe, visa então contribuir para a obtenção de informações para os novos e atuais líderes envolvidos no papel de gerir pessoas no ambiente de trabalho. O que se espera do líder? O líder influencia na motivação da equipe? A pesquisa é justificada para compreendermos o papel fundamental do líder no sucesso das organizações, pois é através dele que os resultados são alcançados em função da motivação de seus comandados. Este estudo contribuirá para demonstrar a importância do líder em influenciar e estimular a motivação, apontando características relevantes para os líderes das organizações.

O objetivo geral é identificar o perfil de liderança necessário para motivar e manter equipes funcionais, visando o cumprimento de metas. De forma específica explicar o estilo de liderança que asseguram desempenho e motivação de equipes; destacar quais estratégias o gestor pode utilizar para o desempenho com sucesso no fator motivacional dentro da equipe e comparar as práticas de liderança e motivação de equipes com os teóricos da pesquisa.

Esta pesquisa é classificada como exploratória e a abordagem escolhida foi a quantiquantitativa, onde esta abordagem fez com que o objetivo fim deste estudo tenha sido bem mais conhecido, relacionou-se as opiniões dos entrevistados com as teorias estudadas através de estudo bibliográfico.

2. A INFLUÊNCIA DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

2.1. LIDERANÇA

Liderança é algo inerente ao ser humano. Desde que o homem começou a viver em grupo, começou a prática da liderança. Liderança é a capacidade de exercer influência sobre indivíduos e grupos.

De acordo com Maximiano (2002, p.303), “liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder”.

Segundo Chiavenato (2004), “liderança é a influencia interpessoal exercida em uma situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos”.

Para Vergara (2014, p.75) “a liderança está associada a estímulos, incentivos que possam provocar a motivação nas pessoas para a realização da missão, da visão e dos objetivos empresariais”.

De acordo com Vergara (2014) destacam-se três teorias sobre liderança:

- Teoria dos traços de personalidade – segundo essa teoria, exerceria influencia sobre indivíduos e grupos quem nascesse com determinados traços de personalidade: físicos (aparência, estatura), intelectuais (entusiasmo, autoconfiança), sociais (cooperação, habilidades administrativas) e traços relacionados com a tarefa (persistência, iniciativa).
- Teoria dos estilos de liderança – Segundo essa teoria, existem três estilos de liderança: a) o *autocrático*: é aquele que ilustra o célebre ditado: ‘manda quem pode, obedece quem tem juízo’. É aquele que comanda através de ordens e imposição onde apenas o chefe fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo, determina como e quem vai executar as tarefas, neste tipo de liderança o líder é dominador; b) o *democrático*: é aquele que busca a participação de todos e o *laissez-faire* é aquele conhecido na intimidade por deixar rolar, as diretrizes são debatidas pelo grupo e assistido pelo gestor, o próprio grupo fazem a divisão das tarefas, toma as atitudes para atingir o objetivo solicitando aconselhamento técnico do líder quando necessário; c) o *liberal*: é aquele que “deixa fazer”. Há liberdade total nas decisões grupais ou individuais, a participação do líder é mínima, o líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou de regular o andamento das coisas, só faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros quando solicitado.

- Teoria contingencial (ou situacional) – desfoca a atenção da figura do líder para o fenômeno da liderança. Alerta que ela é uma relação, ou seja, não se pode falar em líderes sem falar em liderados. Nessa relação, vê três pilares fundamentais: líder, seguidores e situação. O gestor com esse perfil delega as tarefas aos colaboradores de acordo com as aptidões ou deficiências que eles possuem, por isso, precisam estar atentos aos pontos fortes e fracos dos funcionários.

Enquanto as teorias sobre traços de personalidade são implícitas e limitadas, as teorias sobre estilos de liderança consideram apenas certas variáveis da situação. Explicam a liderança dentro de um contexto mais amplo e partem do princípio de que não existe um único estilo de liderança válido para toda e qualquer situação. A recíproca é verdadeira: cada situação requer um tipo de liderança para alcançar eficácia dos subordinados. (CHIAVENATO, 2014, p.130).

Hoje, existe uma nova era de liderança, a discussão sobre se liderança é ou não resultados de traços de personalidades, estilos de condução de indivíduos e grupos, ou aparência torna-se espúria. Precisa-se de pessoas abraçando uma causa, que incentivem outras a fim de que o objetivo se torne realidade. O que se quer são pessoas que tenham mentalidade global, que saibam aceitar as contradições da vida e lidar com o inesperado, que tenham sonhos e busquem transformá-los em realidade.

É claro que para ser um gestor, tais pessoas devem ter certas características pessoais capazes de facilitar o processo de influência: conhecimento do negócio, domínio conceitual, sensibilidade, capacidade de avaliação, julgamento de situações, flexibilidade, habilidade reflexiva, criatividade, disponibilidade para aprender continuamente.

Viver a mudança é a forma mais pragmática de assumir responsabilidade por sua própria mudança e o único fundamento sólido que pode servir de base para liderar pessoas durante um período de amplas mudanças de comportamento.

O papel que o líder desenvolve dentro da organização requer uma série de habilidades e atitudes, atento com a visão ampliada com um elemento que trará o sucesso e ou fracasso se não houver a devida atenção, que são as pessoas, com o mercado em constante transformação.

Uma criança, por exemplo, tem muita atitude e pouca habilidade, ela quer andar mas não sabe, porém, ela tem disposição (atitude), ela quer andar. Começa praticar, cai por varias vezes, começa adquirir segurança e com sua atitude, desenvolve habilidade de andar. O gestor que tem atitude, desenvolve habilidades.

O gestor deve ser o modelo de todos os funcionários, uma das formas de aprender as coisas é pela imitação. Uma característica marcante é a capacidade de trabalhar em qualquer área da empresa, utiliza seu perfil e suas habilidades (naturais ou aprendidas) para levar ao sucesso qualquer tipo de equipe. Existem lideres para cada área e para cada momento, o mesmo líder de prestadores de serviço em obras poderá não ser um bom líder de cientistas, não por causa da diferença de mercado ou cultura, mas por causa da sua própria postura.

O bom líder não é aquele que sabe mandar fazer, mas sim o que também sabe fazer e que tem a sensibilidade de aceitar sugestões e novas ideias de seus subordinados, o novo líder comanda colocando-se a serviço da equipe de trabalho, é um facilitador, responsável pela abertura de trabalhos, pela formação e descobrimento de talentos. A liderança não é uma posição, mas uma relação que inspira seguidores e grandes sacrifícios.

Um líder excelente está disposto a fazer coisas pelos outros ainda que não vá ganhar nada com isso. Assim, age como se fosse o dono da empresa e busca soluções como se coubesse a si a decisão final. Está sempre disposto a auxiliar em algo que traga benefícios para o desempenho geral da organização. O perfil de um chefe inovador inclui coragem, criatividade, carisma, assertividade, humildade, honestidade, lealdade, paixão, autoconhecimento, integridade, boa comunicação, empatia, perseverança, etc. São todas boas qualidades e algumas são requisitos morais indispensáveis, como honestidade e integridade.

A inteligência emocional é uma característica que destaca o gestor e o torna eficaz em liderar, acrescenta-se que são necessárias as habilidades: como a paciência para compartilhar informações, saber ouvir, confiança, abrir mão da autoridade e saber qual é o momento certo para intervir, demonstrando a inteligência emocional que o momento exige.

3. MOTIVAÇÃO

As pessoas são diferentes não só pela sua capacidade, mas também pela sua vontade de fazer as coisas, ou seja, pela motivação. A motivação não é um produto acabado, é um processo que se configura a cada momento no fluxo e nas mudanças permanentes da vida.

Tem caráter de continuidade, é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores, depende da intensidade dos seus motivos.

É intrínseca, não podemos dizer que motivamos alguém a isso ou aquilo, ninguém motiva ninguém. Tudo o que os de fora podem fazer é incentivar, estimular, provocar nossa motivação. Muitos gerentes não entendem por que determinada pessoa não se sente motivada para fazer algo quando ele, gerente, se sente.

Para Robbins (2009, p.48), “a motivação é como a disposição para fazer alguma coisa que é condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer a necessidade do indivíduo. Penna (2001, p.19), ensina que a motivação é “o conjunto de relações entre as operações de estimulação ou privação e as modificações observadas no comportamento que se processa após as citadas operações”.

De acordo com Robbins (2003), os líderes devem estar atentos para os desafios da motivação atual, e procurar entender como as noções preconcebidas podem limitar a capacidade de se obter o máximo do outro.

Motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual. Os elementos fundamentais de nossa definição de motivação são a intensidade do esforço, a persistência, a orientação em direção às metas organizacionais e as necessidades. (ROBBINS, 2003, p. 342-343)

Muitas pessoas se levantam pela manhã, dirigem se ao trabalho e se comportam de um modo propriamente previsível, respondendo ao ambiente de trabalho e às pessoas sem se preocuparem, por que gostam ou não das atividades, ainda assim, todos estes comportamentos são motivados por algo.

3.1. ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO

O sucesso de uma empresa está diretamente ligado aos funcionários, o elemento que conduz o funcionário ao sucesso é a motivação. Funcionários motivados dão o máximo de si para atingir o objetivo. É importante que o líder reconheça e incentive comportamentos que beneficiem o grupo.

Existem vários recursos que os gestores podem aplicar aos liderados, conforme afirma Robbins (2005), um deles é o Programa de Reconhecimento dos Funcionários: pode ser elogio, fornecer *feedback* regularmente, agradecimento em público ou particular, premiações, é o mesmo que estimular a sua repetição. O reconhecimento se dá de várias formas: um cumprimento, e-mail, elogiando o desempenho, a celebração ou festa torna visível o sucesso do grupo.

Dispondo de autonomia e recurso específico o líder pode proporcionar benefícios flexíveis, como por exemplo, após determinado serviço o funcionário ganha uma viagem ou outro benefício conforme necessidade do funcionário, compreendendo os diferentes interesses, pois o que motiva uma pessoa não motiva outra.

Dar poderes aos integrantes da equipe pode ajudar em mantê-los motivados, intensifica a motivação pela realização da tarefa por que as pessoas melhoram sua própria eficácia, escolhendo como fazer uma atividade e como usar sua criatividade. Há empresas que também incentivam e motivam seus funcionários através do fornecimento de benefícios, como vale alimentação, vale transporte, creche para os filhos, plano de saúde, convênios com salão de beleza e faculdade, e muitos outros atrativos que motivam os funcionários através de benefícios que atendam suas necessidades.

Chega-se, portanto à percepção de que o líder não tem controle sobre a motivação. O que ele pode e deve fazer é estimular o indivíduo e o grupo a dar o que tem de melhor, esforçando-se o máximo para atingir a meta desejada, usando ferramentas que estimulem a motivação, como bônus para a equipe, dia extra de descanso para o funcionário que mais se destacar, reuniões informais para comemorar o bom desempenho da equipe, dentre outros fatores que estimulam o indivíduo e o grupo. E usar sempre a ferramenta chefe, o elogio, mesmo e principalmente nos maus momentos, o elogio é uma ferramenta que estimula e abre

portas para a motivação.

Quando os liderados têm a percepção de envolvimento há uma melhor satisfação e motivação, ressaltando que ao permitir a participação nas decisões da empresa, os liderados se responsabilizam comprometendo-se com as metas.

O treinamento e capacitação em cursos que estimulam a motivação é fator primordial de sucesso, conforme descreve Chiavenato (2010 p.366), “[...] para serem bem sucedidas, as organizações precisam de pessoas espertas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir risco”. Portanto, são as pessoas que fazem as coisas acontecer, é essencial o treinamento e o desenvolvimento.

Segundo Vergara, (2009), um líder pode influenciar na motivação utilizando diversos estímulos, tais como: desafiando as pessoas, pois todos possuem potencial; estimulando o desenvolvimento; comunicando os padrões da empresa; comunicando-se; levando-o a se orgulhar da execução que lhe é pertinente; elogiando, incentivando, confiando nas pessoas; sendo solidários; permitindo que as pessoas expressem seus sentimentos.

A maioria das pessoas não consegue ouvir bem e precisa se reeducar para corrigir esse comportamento. Elas ficam tão absorvidas com suas próprias agendas e pontos de vista que não se mantêm abertas para ouvir os dos outro... E se as pessoas ouvem o que preferiram ignorar, podem entrar em um estado tão emocional que a audição fica obstruída (QUICK, 1995, p. 5556).

Reconhecendo o trabalho realizado; expressando as recompensas individuais e grupais da empresa; reconhecendo o esforço dispensado; respeitando os limites de cada indivíduo; sendo solidário e atento ao sentimento alheio, reconhecendo-o como ser humano; educando pelo exemplo; não constranger as pessoas; comportando-se em conformidade com seu discurso.

4. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente artigo, a liderança avaliada foi a do gerente geral, uma vez que esse líder participa de todas as atividades executadas na empresa, inclusive substitui funcionários quando necessário.

Acrescenta-se ainda que por buscar identificar o estilo de liderança utilizado na empresa e como este influencia na motivação dos funcionários, este estudo caracteriza-se como exploratório, que tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2010, p.27). Quanto a natureza dos dados do questionário, possuem natureza qualitativa e quantitativa. Os dados qualitativos foram apresentados por meio de gráficos e analisados por meio de percentuais e os quantitativos foram analisados pelo método de análise de conteúdo.

O estudo foi desenvolvido a partir de:

Pesquisa bibliográfica: Utilizou-se livros e outros meios de pesquisas convencionais sobre o assunto que proporcionam conhecimento e ferramentas para detectar os fatos, quanto, para gerar discussão e o principal, propor alternativas para a resolução do problema alvo do estudo.

Observação direta: é uma técnica de coleta de dados para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Foi realizada uma observação simples na qual foi feita a análise de como os funcionários e clientes reagem perante as tomadas de decisões do líder.

Pesquisa através de questionário: o questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma ordenada de perguntas.

5. PESQUISA

No departamento de aluguel da empresa Líder Empreendimentos Imobiliários são desenvolvidas as seguintes atividades: captação de imóveis, controle das taxas que recaem sobre o imóvel (iptu, condomínio, água, energia e gás), cuidados com a estrutura do imóvel, avaliação de qual deve ser o valor do aluguel, anuncio dos imóveis, análise e aprovação de cadastro.

Diariamente o fluxo de ligações, pessoas e problemas é muito grande. Para que ocorra eficiência no processo de locação do imóvel, envolve-se muita atenção, responsabilidade, disponibilidade, simpatia, profissionalismo e esforço para atender o cliente no que ele precisa. A programação dos serviços necessários é

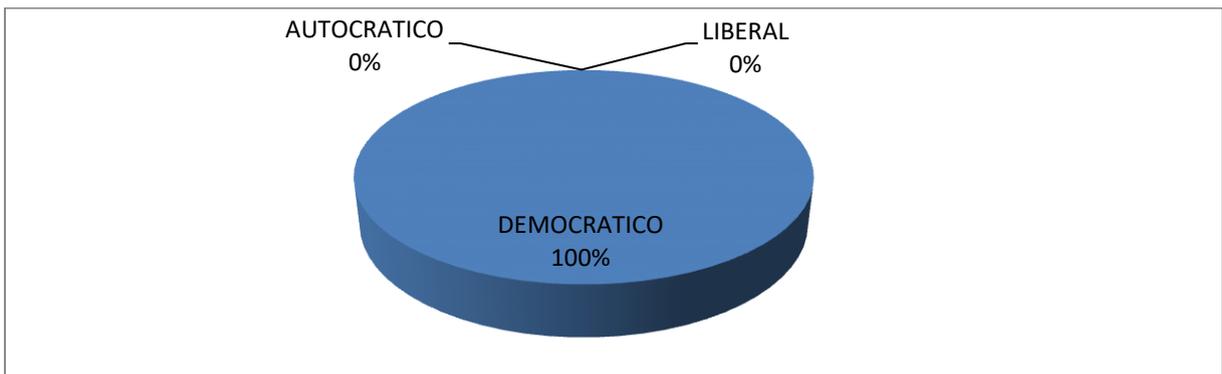
orientada pelo líder, por esta razão escolheu-se o tema “liderança” para o desenvolvimento do estudo, no sentido de definir qual é o melhor estilo para se liderar a equipe e mantê-los motivados.

6. ANÁLISE DOS DADOS

O questionário é constituído de cinco perguntas e foi aplicado ao total de dez funcionários da empresa no período de 01 de março de 2019 a 31 de maio de 2019. A primeira pergunta do questionário teve como objetivo identificar a característica do líder (autocrático, democrático ou liberal), conforme apresentado nos estudos do autor Vergara (2014).

Os resultados da questão 1 foram apurados e seus dados podem ser verificados abaixo:

Gráfico 1 – Característica do líder

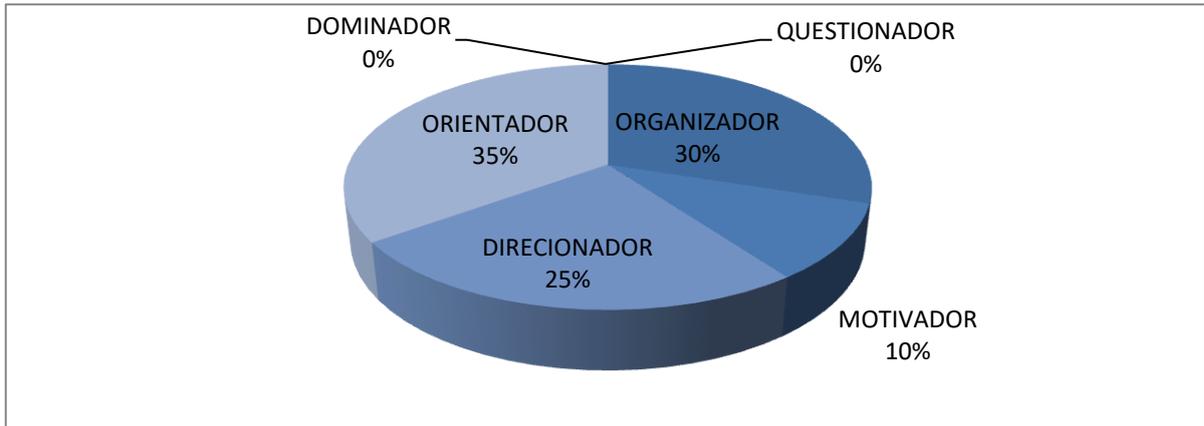


Fonte: A autora (2019)

O Gráfico 1 aponta que todos os colaboradores afirmam que o estilo de liderança usado na empresa é o democrático. O estilo autocrático e liberal não obtiveram nenhum voto. Assim sendo, consideram que seu líder incentiva a participação de todos, e aceita opiniões na tomada de decisão, o próprio grupo cria práticas e o esboço do trabalho e a equipe possui a liberdade de dividir as tarefas.

A questão 2 teve como objetivo identificar qual o papel do líder na visão dos colaboradores. Nesta questão, os colaboradores deveriam marcar duas das seis opções. A partir das respostas dos colaboradores, o Gráfico 2 foi elaborado, conforme apresentado a seguir.

Gráfico 2 – Papel do líder na percepção do colaboradores



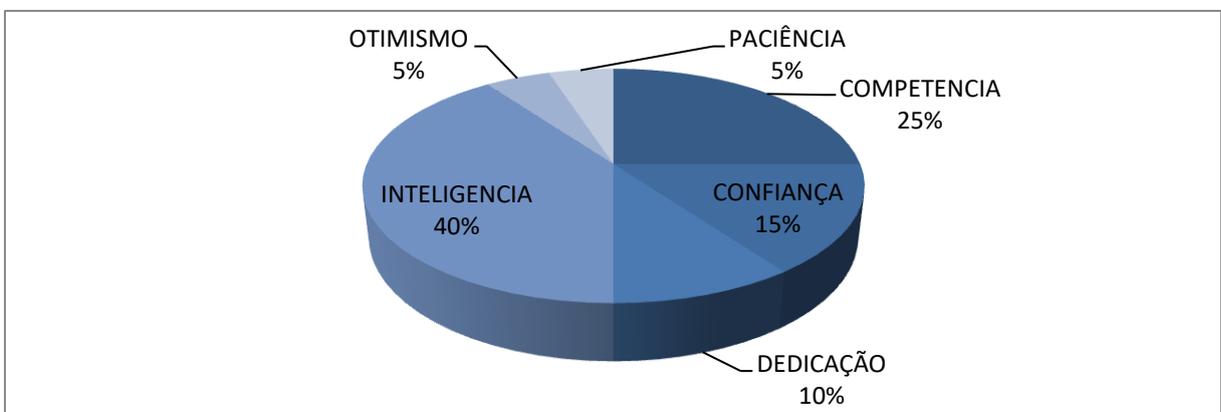
Fonte: A autora (2019)

Na opinião dos colaboradores, como apresentado no Gráfico 2, o papel do líder é orientar, organizar e direcionar. Sendo que a opção 'orientador', obteve 35% dos votos, 'organizador' 30% dos votos, 'direcionador' 25% dos votos e 'motivador' 10% dos votos. As opções 'dominador e questionador' foram desconsideradas pelos colaboradores.

Dessa forma, verifica-se que a opção 'orientador' é aquela que obteve mais votos, mostrando que o líder, na visão dos colaboradores, é uma pessoa confiável que informa o que deve ser feito e acompanha o desenvolvimento das atividades.

Com a questão 3, a pesquisa buscou identificar quais as características essenciais que o líder deve ter. Os colaboradores puderam marcar duas das seis opções. Conforme resposta dos colaboradores, o Gráfico 3 foi elaborado.

Gráfico 3 - Características essenciais para o líder na visão dos colaboradores



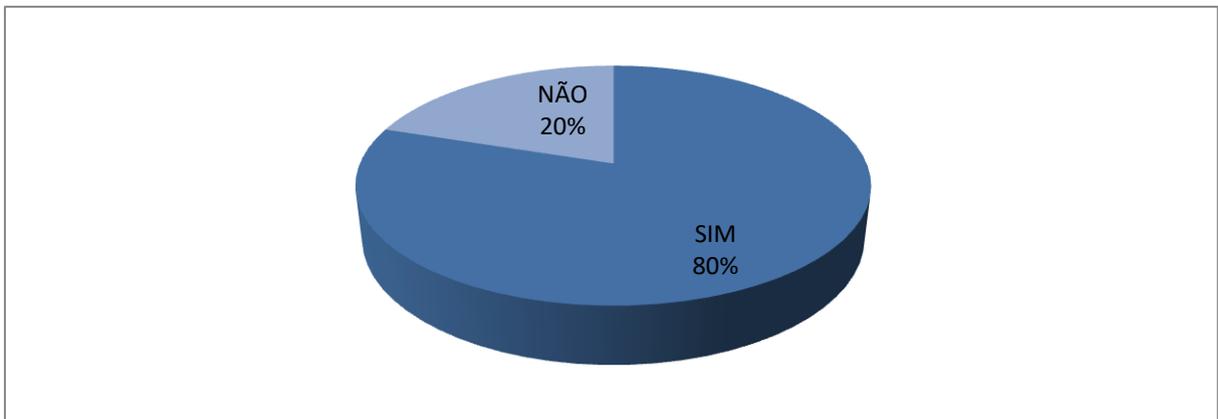
Fonte: A autora (2019)

Observa-se no Gráfico 3 as características essenciais para um líder na visão dos colaboradores são: a 'inteligencia' com 40% dos votos, 'competencia' com 25% dos votos, 'confiança' com 15% votos, 'dedicação' com 10% votos, 'paciência' e 'otimismo' com 5% dos votos cada.

Identifica-se que no gráfico 3 as características que obtiveram o maior número de votos foram 'inteligência' e 'competencia'.

Confia nas decisões tomadas pelo seu líder foi a questão de número 4, buscando entender o nível de confiança dos liderados com as decisões do líder. Conforme resposta dos colaboradores, o Gráfico 4 foi elaborado.

Gráfico 4 – Confia nas decisões tomadas pelo seu líder

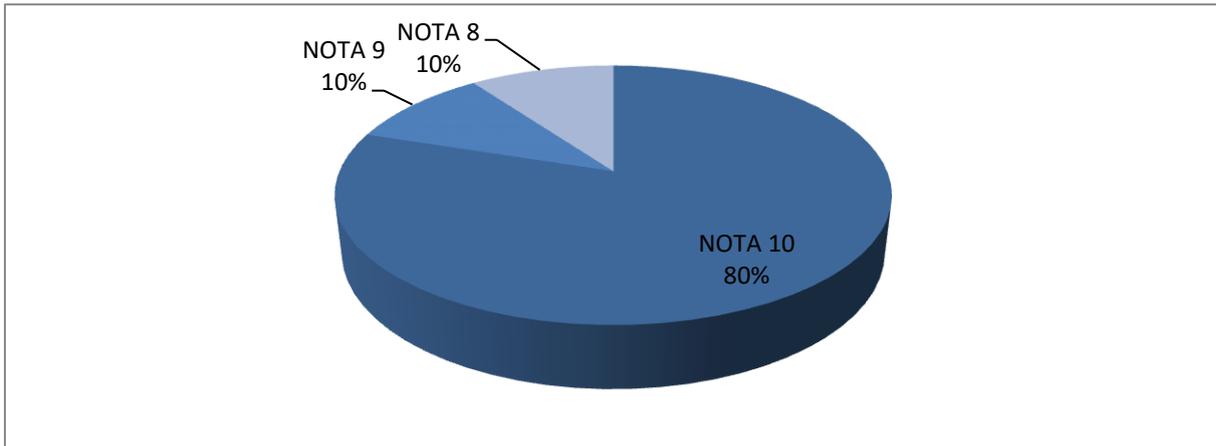


Fonte: A autora (2019)

O Gráfico 4 aponta que nem todos os colaboradores (20%), confiam nas decisões de seu líder. Apesar de ser minoria, o resultado é preocupante pelo fato de a confiança ser um dos principais pilares da liderança.

Com a última pergunta, questão 5, a pesquisa buscou identificar o grau de satisfação dos colaboradores perante a forma de liderar do líder. Foi pedido que atribuissem uma nota de 01 a 10. A partir das respostas dos colaboradores, o Gráfico 5 foi elaborado.

Gráfico 5 - Grau de satisfação perante a forma de liderar do seu líder



Fonte: A autora (2019)

De acordo com o gráfico número 5, nota-se que a forma de liderança é satisfatória, pois, 20% dos colaboradores atribuíram nota abaixo de nove e 80% a nota dez. Sendo assim, consideram que o gerente inspira idéias inovadoras e motiva os subordinados para a realização dos compromissos.

7. RESULTADO DA PESQUISA

O presente artigo se fez necessário para que a organização pudesse reconhecer o estilo de liderança que existe na empresa e o desejado pelos colaboradores e a partir das evidências buscar formas de melhorias, através da capacitação do gestor, para que possa ter maior motivação e satisfação dos funcionários.

Sugere-se que o gestor saiba observar sua própria postura ao lidar com os subordinados e avaliá-las com base nos resultados da empresa; Engajar-se em práticas de autodesenvolvimento para minimizar pontos cegos, pois todos nós temos deficiências que podem ser melhoradas; Criar um espaço para os colaboradores e clientes expressarem suas opiniões, assim o líder pode avaliar-se constantemente.

8. CONCLUSÃO

O objetivo principal desse relatório foi demonstrar através de uma análise, a influência do líder na motivação em um ambiente organizacional. A análise foi executada no departamento de aluguel da empresa Líder Imobiliária, os estudos foram baseados em leituras e pesquisas na literatura direcionada sobre

administração e motivação empresarial, artigos, pesquisas na internet.

A base principal da pesquisa foi o questionamento dos resultados negativos e a grande rotatividade de funcionários. O maior desafio dessa pesquisa foi sintonizar as necessidades da empresa representada pela pessoa do líder, as necessidades dos subordinados e o que os levariam à motivação para alcançar o objetivo traçado e a lealdade dos funcionários junto à empresa.

Identificou-se na empresa que existe respeito entre os colaboradores e o líder, e como ele estimula os colaboradores ao mesmo objetivo para conquista de um ótimo resultado nas metas da empresa. Felizmente, para os colaboradores o perfil do atual líder é estar com seus subordinados motivados e satisfeitos com a empresa.

Cabendo ressaltar que os dados obtidos nesta pesquisa devem servir como elementos de identificação e reflexão para a diretoria administrativa da Líder Imobiliária. Também poderão ser úteis ao próximo líder da equipe de aluguel, para que a empresa possa realizar as mudanças necessárias e procurar através da boa liderança manter sempre a motivação dos seus funcionários.

9. REFERÊNCIAS

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. Prod., São Paulo, Ago. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132006000200007

Data de acesso: 21/04/2019.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. Elsevier, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo – Ed. Atlas, 2010.

LUDWIG, Antônio Carlos Wil; **Fundamentos e Práticas de Metodologia Científica**. Petrópolis – Ed. Vozes, 2015.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

PENNA, A. G. **Introdução à motivação e emoção**. Rio de Janeiro: Imago, 2001.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamento do Comportamento Organizacional**. 8.ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2009.

SMITH, Douglas K. **Fazendo a mudança acontecer: 10 princípios para motivar e deslanchar o desempenho das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

10. APÊNDICE

Esse questionário tem por objetivo coletar dados para a verificação do impacto da liderança no desempenho organizacional. As respostas serão utilizadas apenas para subsidiar o trabalho acadêmico do curso de Administração.

1) Qual o estilo de liderança do seu líder?

() autocrático – toma decisões individuais, é dominador.

() democrático – busca a participação de todos.

() liberal- deixa fazer, há liberdade completa para as decisões.

2) Qual o papel do líder? Marque duas opções.

() dominar () motivar () questionar () organizar () orientar () direcionar

3) Qual característica você acha essencial no líder? Marque duas opções.

() Competência () Confiança () Dedicção () Inteligência () Otimismo

() Paciência

4) Confia nas decisões do líder? () SIM () NÃO

5) Qual o grau de satisfação perante a forma de motivar do seu líder? Atribua uma nota de 01 á 10:_____.