

Influência do Estilo de Liderança na Motivação dos Colaboradores

Influence of the Leadership Style in the Employess' Motivation

Evelyn Caroline Koga^{a*}; Flávia Oliveira de Araujo^a; Sirlei Rose Martos^a; Thais Proença Meirelles Correa Raphael^b

^aUnopar. PR, Brasil.

^bUniversidade Estadual de Londrina. PR, Brasil.

*E-mail: evelyncarolinekoga@gmail.com

Resumo

A maioria das empresas, nos dias de hoje, enfrenta dificuldades em manter sua equipe motivada. Uma das grandes causas está no fato de que a maioria dos líderes não percebe que a forma com a qual eles lidam com seus colaboradores pode estar ocasionando este problema. Com o objetivo de avaliar como a liderança gerencial das empresas está diretamente relacionada com a motivação de seus colaboradores e como melhorar esta relação, a pesquisa desenvolvida e apresentada por este trabalho é classificada como descritiva, pois seu problema é respondido por uma abordagem de modo qualitativo com uma entrevista semiestruturada com os colaboradores de uma empresa do ramo de Bares e Restaurantes de Londrina. Analisados os dados se comprovou que existe uma relação direta entre o perfil do líder e a motivação de seus funcionários, porém na empresa estudada, o chefe apresenta um perfil autocrático, no qual toma as decisões individualmente sem buscar a opinião ou sugestão de seus colaboradores e parceiros. Neste caso analisado, a maioria dos colaboradores não tem uma boa relação com o chefe fazendo-se necessário outro modo de liderança para a motivação dos mesmos. Portanto, a liderança democrática seria a melhor forma para que todos possam opinar, buscando a satisfação e o sucesso do relacionamento entre líder e funcionários.

Palavras-chave: Liderança. Motivação. Colaboradores

Abstract

Most companies these days have been struggling to keep their teams motivated, a major cause is that most bosses do not realize that the way they interact and treat their employees may be underlying cause for this problem. Aiming to evaluate how the company's leadership is directly related to the motivation of its employees and how to improve this relationship, the research developed and presented in this work is classified as descriptive approach, the problem is answered by an approach with a semi-structured interview with the employees of a company of the branch of Bars and Restaurants of Londrina. The analyzed data proved that there is a direct relationship between the leader's behaviors and the motivation of its employees, who consider it important, but it is not happening correctly in the company. Many bosses with independent behaviors prefer to solve everything alone, instead of listening to their employees and partners. Most employees do not have good relationship with their bosses, which proves that there is a need for another leadership method to motivate employees, democratic leadership would be the best way to engage employees and motivate them to share their thoughts.

Keywords: Leadership. Motivation. Contributors.

1 Introdução

No passado quando se falava em liderança se vinha à mente um padrão autoritário que apenas instituiu regras e ações. Atualmente, liderança é sinônimo de sucesso, uma pessoa que influencia outras a alcançarem seus potenciais, ajudando a superar e alcançar da melhor forma seus objetivos (CHIAVENATO, 1994).

A motivação dos colaboradores, assim como a liderança, também é um assunto que atualmente tem ganhado relevância no ambiente organizacional, mas que antigamente não era algo que preocupava os gestores de uma empresa, eles viam seus funcionários mais como recursos do que como pessoas, a motivação era baseada em medo, punições que, às vezes, não chegavam a ser apenas psicológicas, mas também de cortes financeiros e humilhações.

Atualmente, as empresas estão dando atenção especial no que tange à motivação de seus funcionários, pois em um

aspecto generalista se tem que um colaborador motivado, produz mais, fica mais feliz e, conseqüentemente, ajuda a empresa a atingir seus objetivos da melhor forma.

Logo, percebe-se que existe uma relação extremamente importante entre o líder e o colaborador se tratando de liderança e de motivação, o funcionário deve se identificar com o chefe e perceber que ele irá ajudá-lo a alcançar mais rápido seus objetivos, já um chefe que não sabe liderar irá se transformar em um obstáculo entre o funcionário e suas metas, conseqüentemente, não terá a confiança deste que logo irá perder a motivação por ser frequentemente dificultado por quem deveria liderá-lo.

A maioria das empresas, nos dias de hoje, enfrenta dificuldades em manter sua equipe motivada, uma das grandes causas que passa despercebida pelos chefes é a forma como eles lidam com seus colaboradores, o que pode ser a causa deste problema.

A prática da liderança já está presente dentro da cultura

há vários anos, mas muitos chefes ainda não conseguem lidar com ela da forma correta (BERGAMINI, 1994).

Não existe apenas uma forma de liderança ideal, nem sempre uma forma de liderança irá ser eficaz em todas as situações. Em algumas, esta pode ser eficaz e em outras já nem tanto, cabe ao chefe descobrir e usar a melhor forma, em cada situação, com seus colaboradores.

Assim, o objetivo desta pesquisa foi avaliar como o estilo de liderança aplicado em uma empresa do ramo de Bares e Restaurantes em Londrina, PR está diretamente relacionado com a motivação dos seus colaboradores.

2 Material e Métodos

A pesquisa desenvolvida e apresentada por este trabalho é classificada como descritiva e seu problema é respondido por uma abordagem de modo qualitativo. A opção por se realizar uma pesquisa qualitativa se deveu ao fato de se tentar compreender o fenômeno, partindo da própria perspectiva dos colaboradores envolvidos. A pesquisa qualitativa visa captar os diferentes significados de uma experiência vivida, auxiliando a compreensão do indivíduo no seu contexto.

A motivação é uma variável que, segundo Bergamini (1997), cobre várias áreas de formas comportamentais, a diversidade de interesses percebida entre as pessoas mostra que elas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões.

O engajamento também pode ser outra variável, este surge no contexto da interação da pessoa, com seus desejos e como ela corresponde às mudanças do ambiente. Existem três tipos de engajamento, o comportamental, o emocional e o cognitivo, e a relação do chefe pode alterar diretamente o engajamento do seu colaborador, engajamento nada mais é do que a pessoa ser dedicada à empresa, mas fazer isso porque ela gosta, não só porque é sua responsabilidade (BERGAMINI, 1997).

Outra variável também pode ser o comprometimento, como os colaboradores dependendo da forma que são liderados por esse chefe se comprometem com a empresa, se eles são “fiéis”, ou se estão ali apenas para ganhar seu salário e não fazer nada a mais, não se preocupam se a empresa está indo bem ou mal, contanto que não percam seu trabalho (CHIAVENATO, 2001).

A população-alvo é definida por Hair Junior et al. (2005, p.239), como: “o grupo completo de objetos ou elementos relevantes para o projeto de pesquisa e que compartilham algum conjunto comum de características”. A população desta pesquisa foi formada pelos colaboradores de uma empresa no setor de Bares e Restaurantes, atuante no município de Londrina, PR, sendo que os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, visando conseguir respostas sinceras, em uma entrevista flexível, mas não totalmente desfocada do assunto.

As entrevistas foram realizadas dentro da empresa, pessoalmente, pelo pesquisador em horário de intervalo dos colaboradores ou caso necessário em locais fora do ambiente

de trabalho para uma melhor liberdade dos entrevistados.

Para a análise dos dados, foi realizada a transcrição das entrevistas e os dados foram analisados e comparados com a literatura. Dessa forma, acreditou-se conseguir definir a opinião dos colaboradores em relação às atitudes dos chefes, e encontrar uma forma de aplicar um melhor estilo de liderança, que consiga motivar, de maneira mais significativa, os colaboradores.

3 Resultados e Discussão

3.1 Relação chefe e colaborador

De acordo com Bergamini (1997), o fracasso da maioria das empresas não está na falta de conhecimento técnico, mas na maneira de lidar com as pessoas. Com base nisso, identifica-se a importância da relação chefe – colaborador dentro das empresas. Sobre a importância da relação do chefe com seus funcionários foi constatado, durante as entrevistas, que todos os colaboradores consideram de extrema importância esta relação, apesar de alguns colaboradores não sentirem que têm uma relação muito boa com o chefe, mesmo todos tendo contado direto com ele durante os dias de trabalho.

Assim como foi relatado pelo colaborador 1: “Ah, eu acho muito importante, apesar de não ter né, mas eu acho bem importante sim”.

Diz o colaborador 2: “considero extremamente importante essa relação, então obviamente acho um fato essencial dentro da empresa para se conseguir um bom resultado.”

Já o colaborador 3 considera de extrema importância esse tipo de relação, portanto, quando o chefe não está presente ou não tem tanto contato com determinados funcionários, ele acredita que essa relação deva acontecer com a pessoa que tem contato direto com os mesmos para que seja passado algo aos chefes:

Eu acho que tem que existir essa relação e que é bem importante, pelo menos com o chefe que trabalha direto com a gente né, se não for, vamos supor o chefe em si, mas a pessoa que conversa com a gente pra ter essa ponte entre o chefe e os funcionários. (Colaborador 3).

Os colaboradores 4 e 5 complementaram dizendo que também acham importante esta relação com o chefe e que têm um contato mediano com o mesmo, o que poderia ser melhorado, mas que também não era tão ruim assim.

Dentro de toda essa relação dos colaboradores com os chefes, que no caso analisado não é muito boa, conforme as respostas dos colaboradores entrevistados. Foram questionados detalhes do dia a dia dessa relação, tais como: se a empresa/chefe sabe ouvir as dificuldades profissionais e busca junto com o colaborador uma solução para as mesmas, se o chefe passa feedback para seus funcionários e se ele é aberto para sugestões e reclamações.

Com relação, a saber ouvir as dificuldades profissionais e buscar uma solução junto aos funcionários. O colaborador 1 disse: “sim, aprendi bastante coisa de bar com eles, com o

chefe que fica conosco, principalmente, por ele já ter outro bar, mesmo ele sendo mais fechadão”. O colaborador 2 também afirmou ter tido retorno e ajuda sobre suas dificuldades profissionais: “[...] eles indicaram uma pessoa pra conversar e me ajudar a entender melhor como funcionava o aparelho que eu estava com dificuldade”.

No entanto, não funciona dessa forma com todos os funcionários, os colaboradores 3, 4 e 5 reclamaram de não serem atendidos ou que o chefe mal os ouviu, muito menos os ajudou frente às dificuldades profissionais, que estavam enfrentando. O colaborador 3 foi o que mais se incomodou frente a essa questão: “Ah, não! Não mesmo. Não sei nem se sabe ouvir, porque eu falo mas nada acontece e isso está assim desde que eu entrei aqui no bar, fica difícil trabalhar às vezes”. Nota-se que há uma diferença grande na relação do chefe com seus funcionários em se tratando de alguns assuntos.

Sobre o chefe passar feedback para seus funcionários, as respostas foram bem variadas, o colaborador 1 disse:

Não, é muito difícil ter, quando tenho não é por ele, é pelos outros chefes que cuidam mais da parte administrativa, mas que acabam nos conhecendo também até pelo que comentamos com eles ou o que alguém repassa (Colaborador 1).

O colaborador 3, teve uma resposta parecida com a do colaborador 1:

Acho que não, se for só em questão de ser chamada pra trabalhar de novo, por ser uma empresa que contrata freelance né, quer dizer que seu atendimento, seu serviço é bom, se não eles não te chamariam de novo, mas fora isso, direto pra mim não dá não (Colaborador 3).

O colaborador 4 foi o que deu a resposta mais contraditória as outras: “Pra mim ele passa, não sei se é por termos mais amizade fora do trabalho, que às vezes quando comentamos sobre o assunto ele me informa o que posso fazer de diferente, o que está bom etc.”

O colaborador 2 ficou com bastante receio ao responder essa pergunta, percebeu-se que ele estava preocupado em não prejudicar o chefe, mas ao final da resposta sentindo-se mais a vontade disse:

Às vezes, podia melhorar bastante, lógico! Até mesmo essa relação direta, assim, tem uma relação direta, mas assim, a gente fica meio receoso, entendeu? É o feedback às vezes no final da noite, quando tá bêbado, às vezes ele se abre mais e passa (Colaborador 2).

O colaborador 5 não deu muitos detalhes, apenas respondeu que: “às vezes ele passa, mas na maioria das vezes não, não fala nada”.

No caso da empresa, objeto de estudo deste trabalho, por causa do chefe não ter um relacionamento bom com a maioria dos funcionários, não passar feedback, não escutar suas reclamações e não os ajudar em suas dificuldades, este líder não está conseguindo conquistar estes colaboradores, conseqüentemente, está tendo problemas com a motivação dos funcionários.

Analisando junto aos colaboradores o fato de o chefe ser aberto às reclamações e sugestões ou não, a maioria dos colaboradores respondeu que não e se percebe que apenas as pessoas com as quais ele tinha mais contato eram as que ele escutava, não que fosse fazer alguma coisa, mas que era aberto a ouvi-las pelo menos.

O colaborador 2 disse: “Dá, a gente tem bastante contato um com o outro, pelo menos no meu caso.”

Já totalmente contrário ao colaborador 2: o colaborador 1 riu de forma irônica, quando a pergunta foi feita e complementou dizendo: “Aaah, mais ou menos, é que ele é mais fechado né então não dá pra conversar muito.”

O colaborador 3 disse que: “Dá, não que ele vá me escutar e fazer alguma coisa, mais dá né, ou vamos dizer melhor que finge que dá.”

A resposta do colaborador 4 foi parecida com a do colaborador 2, ele disse:

Ele sempre dá abertura pra mim, pra eu falar o que não está funcionando, o que dá pra fazer de forma diferente que vai ajudar a não ter mais erros ou a agilizar as coisas, o problema é que ele é bem teimoso, mesmo sendo amigo dele, ele escuta, mas teima que do jeito dele é melhor, mesmo ele não estando na função e não vendo todo dia o que poderia ser melhorado, isso é uma das coisas mais difíceis em lidar com ele, a teimosia de escutar os outros (Colaborador 4).

O colaborador 5 complementou o que o colaborador 4 disse: “Ele até escuta, mas não muda a forma de fazer as coisas, então uma hora a gente desiste de falar.”

No caso desta empresa, o chefe aparentemente lidera de forma autocrática pelo fato de que toma as decisões sozinho e as impõe ao resto do grupo, não os escuta e não tem um bom contato (CHIAVENATO, 2001).

Ainda, analisando o relacionamento do chefe com seus colaboradores, verificou-se com esta pesquisa se o chefe demonstrava satisfação e agradecimento, quando realizavam um serviço de maneira eficaz e bem feita, a maioria respondeu que às vezes isso acontecia, pois nos momentos em que ele havia bebido um pouco mais se tornava mais acessível.

O colaborador 1, após rir de forma um tanto quanto irônica disse: “As vezes, quando ele já bebeu um pouquinho, ele agradece mais”.

Já o colaborador 2 complementou, dizendo: “Sim, com certeza! Pelo menos comigo e com os meus serviços ele sempre dá a entender quando está bom e agradece.” O colaborador 3 disse que depende do que foi pedido e qual a tarefa: “Acho que sei lá, depende do que foi pedido, se é uma coisa que for muito importante, recebo um “obrigado “se não, não é mais do que obrigação, sabe?” O colaborador 5 respondeu:

Em todo tempo que estou aqui, ele não me agradeceu nenhuma vez, acho que ele considera que só porque sou funcionário dele e sou paga pra isso, não tem que agradecer, mas muitas vezes fazemos serviços pra ajudar que não estão dentro desse “pagamento” e mesmo assim ele considera nossa função e só manda a gente fazer (Colaborador 5).

O colaborador 4 só complementou dizendo: “[...] é difícil

mesmo ele agradecer, mas acho que é o jeito dele, sei lá.”

3.2 Liderança e Motivação dentro da organização

Dentro das empresas sempre se tem um líder, normalmente, ele é representado pelo chefe, que motiva e lidera seus colaboradores para alcançarem metas e objetivos definidos. A chave para encontrar a motivação certa de seus colaboradores e colegas pode estar relacionada ao estilo de liderança presente no chefe, ao modo como ele conduz as coisas e como age com seus funcionários.

Segundo Weiss (1991), para motivar as pessoas é necessário criar um ambiente, no qual as pessoas possam se sentir bem com elas mesmas e entre si, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo. Para analisar como ocorre o estilo de liderança dentro da empresa pesquisada, o modo como o chefe se relaciona com seus colaboradores e como os motiva, dentro da entrevista foram feitas algumas questões relacionadas a esse assunto.

A primeira delas foi se os colaboradores consideravam que o perfil do líder, dentro da organização, influenciava na motivação e no comprometimento da equipe. Todos os colaboradores responderam, de forma igualitária, que com toda certeza acreditavam que o perfil do líder influenciava na motivação dos mesmos dentro da empresa, o colaborador 3 chegou a complementar dizendo: “Se o perfil dele fosse melhor, mais aberto conosco e ele desse uns feedbacks bons, também iria ajudando a equipe a querer se superar cada vez mais”.

Questionou-se como eles avaliavam e qual era o perfil de seu chefe dentro da empresa. A maioria compartilhou a mesma resposta, disseram que o chefe era autoritário, mas alguns complementaram com outros dados, como foi o caso do Colaborador 2, que disse: “Eu acho que ele é parceiro da equipe, mas com um pouco de autoritário e inflexibilidade, ele tem um pouco dos dois, ficaria ali pelo meio.” O colaborador 3 afirmou:

Acho que um misto de líder e parceiro de equipe, com autoritário com um pouco de flexibilidade, ele é bem “bipolar” vamos dizer assim, quando se trata de liderar, depende mesmo do humor do dia e é difícil descrever o modo dele em palavras (Colaborador 3).

O colaborador 5 concordou com os outros, dizendo que ele é bastante autoritário, que não escuta as opiniões dos outros e não aceita muitas ideias, partindo sempre da opinião de que o jeito dele é melhor e decidindo assim tudo sozinho: “[...] Nós apenas acatamos as ordens, porque ele escolhe tudo sozinho, até mesmo os outros sócios já reclamaram disso, ele pega e faz o que quer, do jeito que quer”.

O colaborador 1 complementou:

Acho que ele é autoritário mais ele é participativo né, pensando melhor ele é bem autoritário mesmo, tem um leve quê de participativo, mas pouco mesmo, depende do humor da semana.

O colaborador 4 apenas complementou dizendo que considerava o chefe bem autoritário, que ele só era participativo quando estava em um dia feliz ou bêbado. “[...] Os dias que ele bebe, ele fica mais feliz e às vezes vem até puxar papo e perguntar das coisas, agora no horário que ele chega e está bem sóbrio, é só ordens e mais ordens, do jeito que ele quer.”

Na liderança autocrática, o líder toma as decisões sozinho e as impõe ao resto do grupo, uma forte tensão e frustração sobrecarrega os colaboradores, eles não podem ter iniciativas, nem dar suas opiniões (CHIAVENATO, 2001).

Percebe-se grande dificuldade de lidar com este chefe com a maneira com que ele lidera e age com seus subordinados, a liderança autocrática, em algumas situações, é necessária, mas nesta empresa em específico, ela está prejudicando o sucesso da mesma.

Neste tipo de liderança, as pessoas têm um sentido de responsabilidade e comprometimento maior em relação à empresa, por justamente ser uma forma de liderança que dá liberdade para as pessoas expressarem seus problemas (CHIAVENATO, 2001).

Em seguida, verificou-se se os colaboradores acreditavam que o estilo de liderança era capaz de modificar o comportamento deles e como que isso ocorria na empresa.

O colaborador 1 respondeu:

Eu acho que é possível mudar sim, no caso do meu chefe por exemplo ele é super autoritário e se ele se tornasse um chefe muito mais flexível eu acho que as pessoas iam acabar se aproveitando disso, então depende do nível, as vezes o chefe é mais autoritário para exigir mais respeito, não por querer ser chato. É um assunto bem delicado, mas que dependendo do estilo de liderança muda mesmo o comportamento dos funcionários (Colaborador 1).

De acordo com o colaborador:

Com certeza, altera totalmente meu comportamento com base em como ele está no dia, normalmente quando ele está mais aberto que é no final da balada, eu me sinto muito mais confortável, mas por exemplo, hoje, no dia dessa entrevista, foi um dia totalmente atípico, ele estava totalmente diferente agora no começo da festa, tanto é que sentei com ele na mesinha e trocamos ideias sobre as festas que iam rolar mais pra frente, então eu acho que ele tem melhorado o comportamento e o estilo dele (Colaborador 2).

O colaborador 3 declarou:

Ah, com certeza, eu acho que sim, dependendo do jeito que ele trata a gente a gente vai ter mais satisfação em fazer as coisas pra deixar ele feliz e assim a empresa também, dependendo do jeito que ele trata a gente, nós podemos até pensar na empresa, mas não vamos fazer algumas coisas de birra mesmo (Colaborador 3).

O colaborador 4 respondeu:

Altera tudo completamente, quando ele está sendo um babaca, vamos dizer assim, grosso com todo mundo, achando que é nosso dono, sendo completamente egoísta e autoritário, da vontade de deixar ele na mão, pra ver que a empresa se faz com todas as pessoas dentro, não apenas com ele, claro que não fazemos isso porque precisamos do free, mas quantas vezes eu já vi o pessoal reclamando e todo mundo trabalhando de cara feia, fazendo as coisas com má vontade mesmo e nos

dias que ele vem bem humorado, aberto a sugestões todo mundo até estranha e fica mais motivado, dá pra perceber claramente, o pessoal do bar trabalha animado, dançando, o segurança não tá com a cara amarrada, as meninas do caixa estão mais simpáticas. Então com a absoluta certeza, muda tudo (Colaborador 4).

O colaborador 5 também concordou ao afirmar que tudo muda, conforme o perfil de liderança do chefe:

[...] Gosto mais quando ele vem todo aberto a conversar, ver os problemas que estão acontecendo, ouvir nossas opiniões e todo mundo decidir junto como resolver algumas coisas, ele sendo bem democrático, porque nos dias que ele está autoritário, que são a maioria deles e ele quer resolver tudo sozinho, não da não, ninguém aguenta (Colaborador 5).

Para finalizar as entrevistas, verificou-se com os colaboradores como os mesmos analisavam os próprios colegas de trabalho quanto à motivação e comprometimento dos mesmos em relação à empresa, se todos eles estavam motivados e comprometidos, se deveriam mudar algo e o que poderiam sugerir como mudança.

O colaborador 1 relatou:

Ah, eu acho que o pessoal por ser mais jovem tem comprometimento, mas não é aquilo sabe? Ainda mais por ser mais freelance, acho que o pessoal é mais de boa, não tem aquele negócio de tipo, preciso estar nesse horário, porque se não vai ser descontado do meu salário, não tem isso sabe? Aquele negócio de lei, tudo regrado, então é mais livre e aí isso avacalha um pouco.

No entanto, o colaborador 2 analisou dessa forma:

De 0 a 10? Acho que uns 8 de comprometimento e uns 5 de motivação. Na verdade eu acho que depende muito da pessoa específica, tem pessoas que vem só pelo dinheiro e tem pessoas que sim, são comprometidas mesmo. Acredito que seja meio a meio isso nos funcionários (Colaborador 2).

Na opinião do colaborador 3, ele falou: “[...] acho que todo mundo é comprometido, apesar de eu não ver muito feedback da parte superior para a inferior, eu acho que todo mundo é comprometido na medida do possível.”

O colaborador 4 complementou:

A galera até é comprometida pelo fato de sempre fazer coisas que eles não teriam que fazer, fazem pra ajudar mesmo, pra ver o bar crescer e a empresa ir bem, mas quanto a motivação se o chefe não mudar logo a forma de lidar, vai perder cada dia mais funcionários (Colaborador 4).

O colaborador 5 finalizou:

Eu, sinceramente não me sinto motivado, então acredito que a galera seja igual, falta um relacionamento sem medo, vamos dizer assim, poderemos falar os problemas, as coisas que o chefe está fazendo que nos incomoda, mas muita gente fica com medo dele levar pro lado pessoal e perder o emprego (Colaborador 5).

Segundo Robbins (2002), a liderança pode ser considerada um processo de influência, no qual um indivíduo ou grupo é orientado para o estabelecimento e atingimento de metas.

Liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras

pessoas. Proximidade física ou temporal não é importante no processo. Um cientista pode ser influenciado por um colega de profissão que nunca viu, ou mesmo que viveu em outra época (MAXIMIANO, 2002).

De acordo com exposto, fica explícito que a maioria dos colaboradores da empresa pesquisada não se sente motivada e nem influenciada positivamente pelos líderes.

Com base nestas definições, pode-se perceber que a todo o momento que a liderança é comentada, ela sempre está ligada a um grupo, ou seja, envolve duas ou mais pessoas. E que a liderança é o fato de uma pessoa exercer um processo de influência de forma intencional em outra, normalmente, de um líder com um subordinado.

A influência leva em consideração que as pessoas são diferentes e que cada um vai ter o seu comportamento de uma forma e em uma liderança deve-se levar isso em consideração.

Liderança pode ser definida a partir de quatro grandes funções, segundo Maccoby (1990 apud BERGAMINI, C.W, 1997, p 19): “Por em funcionamento uma política, pensar em uma estratégia, mobilizar equipes e alianças criando uma cultura de empresa que seja motivadora”.

Para Hunter (2006), liderar significa conquistar as pessoas a sua volta e envolvê-las para que coloquem toda a capacidade da sua mente, amor, criatividade e excelência a serviço de um objetivo, fazendo com que todos se empenhem ao máximo neste projeto. Para o autor: “Você não gerencia pessoas, você lidera pessoas” (HUNTER, 2006, p.20).

Estudos sobre liderança destacam que poder e liderança caminham juntos. Para Bergamini (1994), o poder legítimo é aquele cuja autoridade foi delegada por níveis mais altos da administração, o poder de recompensa ao qual o subordinado se submete para conseguir recompensas, as quais acredita que sejam controladas pelo líder, o poder do especialista, que é quando um subordinado se submete ao poder daquele líder pelo fato de achar que ele tem um conhecimento mais avançado sobre este assunto, com que faça que ele ajude da melhor forma a resolver um problema.

Ainda, de acordo com Bergamini (1994), o poder referente é quando o liderado se submete porque admira ou se identifica com o agente do poder, valorizando, sobretudo, a aprovação deste. Sendo que o poder coercitivo que é quando o liderado se submete com o objetivo de evitar punições, que acredita serem controlados pelo líder. Spector (2002) complementa ao afirmar que a influência ou poder que uma pessoa tem sobre outra é baseada nestes cinco fatores: poder legítimo; poder de coerção; poder de recompensa; poder de referência; e poder de experiência. O poder consiste, portanto, na capacidade de “convencer” outra pessoa a agir de modo que alcance o objetivo desejado.

4 Conclusão

No mundo atual fica cada dia mais comprovado que as relações humanas se tornam cada vez mais importantes,

principalmente, dentro das empresas, nas quais o relacionamento chefe e colaborador é bem delicado. Se o colaborador não consegue se comunicar com o chefe de uma maneira boa, os objetivos podem se desencontrar ocasionando desentendimentos.

Liderança e motivação dentro das empresas são assuntos cada vez mais estudados. Muito do sucesso das empresas atuais ocorre por conta de funcionários comprometidos e motivados, que não pensam apenas em seus salários e sim em realmente fazer a empresa crescer e, com isso, crescer junto com esta.

Com isso, este trabalho teve o objetivo de demonstrar o que é a liderança e a motivação e como estas estão ligadas dentro da empresa com o relacionamento chefe (líder) e colaborador.

Com base nas entrevistas realizadas dentro de uma empresa, em uma empresa do ramo de Bares e Restaurantes em Londrina, conseguiu-se analisar que realmente o perfil de liderança do chefe altera a motivação de seus funcionários, primeiramente, por esta relação ser muito importante para todos os envolvidos, se não com seu chefe direto, é necessário que alguém faça esta ponte entre você e ele, e a pessoa que tiver contato com você tem que estar disponível para reclamações e sugestões.

Um ponto importante desta influência da liderança na motivação é que o líder deve servir como um exemplo para os liderados e como fonte de inspiração, mostrando que agindo dessa forma terão resultados positivos. O líder não deve apenas mostrar o que fazer, mas também de que forma fazer.

Então, a questão da motivação é realmente como se lida com as pessoas, nesse caso do trabalho, como o chefe lida com seus colaboradores, um agradecimento já pode deixar um colaborador mais feliz e motivado, uma vez que os funcionários são os que fazem a empresa, por meio do

atendimento, da simpatia.

Esta pesquisa chega à conclusão de que realmente a liderança e a motivação estão muito conectadas, e a motivação já vem de dentro de cada pessoa, mas com certeza outras pessoas também podem oferecer condições motivacionais no dia a dia, principalmente, no trabalho.

O assunto ainda tem que ser muito mais aprofundado, pois é uma relação que vive mudando e varia de pessoa para pessoa. O tema foi de grande relevância, pois administradores e gestores precisam ter conhecimento de como toda esta relação é importante, de como dependendo da maneira com que o líder age reflete em como as pessoas irão reagir.

Referências

- BERGAMINI, C.W. *Liderança: administração do sentido*. São Paulo: Atlas, 1994.
- BERGAMINI, C.W. *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, I. *Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa*. São Paulo: Makron Books, 1994.
- CHIAVENATO, I. *Teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.
- HAIR JUNIOR, J.F. et al. *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HUNTER, J.C. *Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de O monge e o Executivo*. Rio de Janeiro: Ed Sextante, 2006.
- MAXIMIANO, A.C. *Introdução a administração*. São Paulo: Atlas, 2002.
- ROBBINS, S. P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- SPECTOR, P.E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- WEISS, D.H. *Motivação e resultados: como obter o melhor de sua equipe*. São Paulo: Nobel, 1991.