

A IMPORTÂNCIA DA RELAÇÃO ENTRE A LIDERANÇA E A MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

[\[ver artigo online\]](#)

Carlos Eduardo Vieira Antonini¹

RESUMO

Este artigo tem como finalidade mostrar a importância da relação entre a liderança e a motivação na organização. Para tal, foi feita uma explanação sobre os conceitos de liderança, seus aspectos e estilos, sobre o conceito de motivação e as Teorias de Maslow, da X e Y e de Dois fatores e foi feita uma descrição com o objetivo de mostrar quão importante e forte é a relação entre a liderança e a motivação. A partir de tudo que foi feito descrito nas considerações finais demonstramos e concluímos o porquê é tão importante para a empresa, seja pública ou privada, ter e entender bem a importância da relação entre esses dois conceitos.

Palavras-chave: Liderança, Motivação e Organização.

THE IMPORTANCE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND MOTIVATION IN ORGANIZATION

ABSTRACT

This article aims to show the importance of the relationship between leadership and motivation in the organization. For that, an explanation was made about the concepts of leadership, its aspects and styles, about the concept of motivation and Maslow's Theories, of the X and Y of Two factors and a description was made with the objective of showing how important and strong it is the relationship between leadership and motivation. From everything that was done described in the final considerations, we demonstrated and concluded why it is so important for the company, whether public or private, to have and understand the importance of the relationship between these two concepts.

Keywords: Leadership, Motivation and Organization.

1 Graduado em Administração, IBMEC, Rio de Janeiro- RJ – Brasil. Pós-Graduado, MBA em Marketing, FGV – RJ – Brasil. Pós-Graduado, MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, UniBF – RJ – Brasil E-mail: kadu_antonini@hotmail.com.



INTRODUÇÃO

Este artigo de curso tem como tema a importância da relação entre a liderança e a motivação para a organização e tem como finalidade mostrar que líderes e liderados motivados trazem resultados positivos, tornam o ambiente de trabalho agradável e geram vantagem competitiva para a empresa, seja do setor público ou privado, perante seus concorrentes no mercado.

Além disso, esse estudo avalia como líderes podem influenciar de forma positiva seus subordinados, de que forma esses gestores podem tornar seus colaboradores motivados no desempenho de suas funções dentro da companhia e com isso gerar um ambiente saudável para que as pessoas possam se realizar onde atuam e consigam trabalhar de maneira eficiente e eficaz em prol da companhia na qual trabalham. Uma vez que, os mesmos se sentindo valorizados e reconhecidos tendem a sempre buscar as suas melhores versões, através de capacitação, treinamentos e constante busca pela realização de seus objetivos.

A fim de alcançar o objetivo que foi descrito nos parágrafos acima, a metodologia utilizada nesse trabalho foi a pesquisa exploratória com revisão bibliográfica. A qual permitirá um maior embasamento para tratar do tema abordado e uma maior precisão nas informações. Essas pesquisas serão feitas através de livros e Internet.

Este artigo está organizado da seguinte forma: No segundo capítulo o assunto tratado é o conceito de liderança, os aspectos dela, quais são os estilos da mesma e a descrição de cada um destes de maneira que se consiga entender a diferença entre cada um deles.

No terceiro será abordado o conceito de motivação com o objetivo de mostrar a importância e influência que este tem sobre as pessoas. Além do que foi dito anteriormente, neste parágrafo, também será motivo de estudos: a teoria de Maslow, as teorias X e Y e a de dois fatores para se ter um entendimento ainda maior e mais claro sobre as necessidades dos seres humanos.

No capítulo quatro, é tratada a relação entre a liderança descrita no segundo e a motivação que foi relatada no capítulo 3, para que assim fica notório a importância que um conceito exerce sobre o outro e que o bom entendimento e utilização dos mesmos acabam por trazer bons resultados tanto individuais quanto para o grupo e por consequência para a empresa.

O capítulo cinco traz as considerações finais desse trabalho, pois é nele que se conclui a importante relação que se tem entre a liderança e a motivação dentro da organização, seja ela, pública ou privada.

2 LIDERANÇA

No início do século XX, as pesquisas sobre o tema liderança a entediam como sendo uma qualidade inerente a certos indivíduos ou até mesmo habilidades inatas aos mesmos. Foi somente a partir dos anos 30, que se evoluiu para um conceito no qual a liderança era e ainda é um conjunto de habilidades e comportamentos que podem ser ensinados as pessoas e onde estas por sua vez, podem vir a ser líderes eficazes não tendo que necessariamente ter nascido com essa habilidade como era dito nos primórdios do século XX. (MARINHA DO BRASIL, 2020)

De acordo com Maximiano (2002), liderança é a capacidade determinado indivíduo tem de influenciar e juntar pessoas com a finalidade de chegar a determinado resultado esperado. Liderar é uma tarefa complexa que envolve diversas atividades e habilidades além da inteligência emocional do líder com o objetivo de mobilizar de forma correta e eficiente seus liderados para que as expectativas profissionais e pessoas dos mesmos sejam atendidas e estas estejam sempre alinhadas com a da empresa onde trabalham. Na organização tanto publica quanto privada essas atribuições ficam a cargo dos gestores das mesmas.

Os melhores resultados com relação à liderança acontecem quando a mesma é de alguma forma desenvolvida e não imposta. Neste contexto, consegue se perceber que a liderança é um processo dinâmico e progressivo de aprendizado, que pode e deve ser desenvolvido em cursos específicos para esse tema e também no dia a dia do gestor na empresa que atua. Esse fato traz evidentes benéficos tanto para a companhia quanto para sucesso desse no desempenho de suas atribuições dentro da companhia.

Segundo a Marinha do Brasil (2020), liderança é um processo em que o líder influencia seus liderados com o objetivo de que ajam, voluntariamente, a favor do cumprimento da missão solicitada. Ficando com isso de fácil entendimento que a liderança envolve não só a capacidade de fazer com que sua equipe realize uma atividade específica, mas, sobretudo, execute a de maneira voluntaria, atendendo assim os desejos do líder como se fosse o seu próprio. Após essa descrição sobre a relação entre líder e liderados e de importante valia ressaltar os aspectos da

mesma que acabam por dar norte ao comportamento humano, são eles: filosóficos, psicológicos e sociológicos.

Vale ressaltar que os estudiosos sobre o tema após perceberem o quão complexo era o entendimento sobre este conceito, descrito nos parágrafos anteriores, evoluíram para análises mais complexas e sofisticadas sobre o assunto, que incluíam diversas variáveis situacionais, criando assim o conceito de estilos de liderança, que dão um entendimento melhor sobre qual estilo usar em determinada situação, podendo ser até mesmo mais de um, visto esses acabam se sobrepondo em muitos casos. (MARINHA DO BRASIL, 2020)

Nesse artigo focaremos em sete estilos de lideranças onde estão subdivididos em três grandes eixos. O primeiro está ligado ao grau de centralização do poder temos e os estilos são: autocrática, delegativa e democrática ou participativa. O segundo é voltado para os tipos de incentivos e os estilos são: transacional e transformacional. Por fim temos o quanto ao foco do líder que são liderança orientada para tarefa e orientada para relacionamento.

2.1 Aspectos da Liderança

Conforme foi escrito anteriormente temos 3 aspectos importantes e que tem que ser levados em consideração para que o líder consiga desenvolver o seu papel junto aos seus liderados de forma eficaz e eficiente fazendo com que os mesmos trabalhem tanto em prol de seus objetivos quanto a favor da organização, uma vez que os colaboradores estarão alinhados com as expectativas da empresa. Nos subtítulos a seguir escreveremos de maneira mais detalhada sobre os aspectos filosóficos, psicológicos e sociológicos.

2.1.1 Aspectos Filosóficos

A base da filosofia é desenvolver o senso crítico nos indivíduos com a finalidade de dar a estes bases metodológicas para conseguir fazer análises sobre situações que ocorrem no dia a dia e a partir delas tomar decisões de maneira assertiva. Visto isso, percebe-se que a prática descrita é de fundamental relevância para o exercício da liderança.

De acordo com a Marinha do Brasil (2020), a Axiologia, teoria dos valores, é de suma importância para Filosofia sendo considerada a mais nobre dela. Isto é percebido quando se entende que tudo que envolve o processo de influenciar uma equipe, que é basicamente o sentido de liderança, perpassa pelos valores morais e éticos que devem ser transmitidos e praticados pelo líder.

A prática dos fundamentos filosóficos da educação transforma-se no elemento catalisador dos valores universais. As pessoas precisam receber uma boa educação para que sejam capazes de valorizar a vida humana, a Pátria, a família e tudo mais que está a sua volta. Uma vez que sem essa educação, os indivíduos não são capazes de enxergar esses valores, principalmente os universais, como: honestidade, ética, honra e dignidade. A principal característica da teoria dos valores é a hierarquização destes que são passados pela educação familiar, pela sociedade e pelo grupo. Essa hierarquização por sua vez varia de um país para outro, de uma sociedade para outra e até mesmo de um grupo social para outro. Devido a esses fatores que liderar se torna um grande desafio, pois o gestor precisa saber exatamente a maneira correta de exercer sua influência sobre seus funcionários, levando em consideração essas variáveis.

2.1.2 Aspectos Psicológicos

Neste aspecto percebe-se a importância que a psicológica tem sobre a liderança, uma vez que a ela tem como foco dos seus estudos os processos que ocorrem nos grupos, as peculiaridades humanas, a personalidade de cada indivíduo e as mudanças psicológicas que ocorrem a partir dos processos de influenciar e de aprendizagem. A partir do que foi escrito anteriormente consegue-se entender que o caminho para a liderança passa pelo conhecimento profissional, mas também pelo autoconhecimento e por conhecer e compreender bem seus funcionários e seus desejos e expectativas.

Segundo a Marinha do Brasil (2020), e levando em consideração os dois últimos requisitos, a psicologia dispõe de ferramentas úteis para o gestor, como por exemplo, as pesquisas de inteligência emocional que estão se destacando como um grande diferencial de competência no trabalho. Devido a isso tudo que foi dito acima entende-se a importância desse

da psicologia como uma ciência que fornece um excelente embasamento teórico e prático para que o líder possa influenciar seus subordinados.

2.1.3 Aspectos Sociológicos

A Sociologia acaba por contribuir bastante com a liderança em termos de embasamento teórico tanto nos estudos quanto na construção do processo dessa, uma vez que a liderança, além de envolver uma relação entre líder, liderados e um contexto, possui características singulares características singulares que a envolve, constitui com isto um processo ímpar de interação social.

Vale ressaltar os processos sociais, onde os de maior incidência são: cooperação, competição e conflito. O líder com o entendimento sobre cada um desses processos saberá identificar a existência deles e se deve estimulá-los ou não, em função das necessidades e especificidades de cada situação.

Cooperação tende sempre a dar ênfase no grupo em detrimento do indivíduo, mas isto não impede o desenvolvimento e estímulo das habilidades de cada pessoa pertencente a equipe. A cooperação do ponto de vista humanista é a forma ideal de se atuar em grupo, porém nem sempre há essa possibilidade, devido as circunstâncias na qual a tarefa tem que ser realizada ou das características do grupo ou até mesmo do tipo de gestor que se tem. (MARINHA DO BRASIL, 2020)

Competição é a disputa por uma recompensa cuja oferta é limitada. Essa recompensa pode ser desde dinheiro até amor, por exemplo. A competição pode ser pessoal, onde os participantes conhecem seus concorrentes, ou impessoal, quando os mesmos não conhecem os outros integrantes do processo como é o caso de concursos públicos ou processos seletivos. Nos dias atuais, os especialistas concordam que tanto a cooperação quanto a competição podem coexistir e, até mesmo, acabam por se sobrepor na maioria das sociedades.

O Sob o ponto de vista psicológico, a competição tem inicialmente acaba por estimular as tarefas dos indivíduos e dos grupos, aumentando-lhes a produtividade, mas possui alguns inconvenientes como: pode desmotivar aqueles funcionários que costumam fracassar nos seus esforços e forte possibilidade de desenvolvimento de hostilidades e desavenças dentro do grupo.

Esses pontos negativos podem gerar instabilidade dentro da equipe e transformar o processo competitivo em conflito, que nada mais é que a exacerbação da competição.

O Conflito por sua vez acarreta no enfraquecimento do grupo como uma unidade coesa além de caminhar para a instalação de violência e que se intensifica, à medida que aumenta a duração do processo. Por outro lado, pequenas doses regulares de conflito podem ter efeito integrador na equipe, uma vez que os obrigam a se autocriticarem, a reverem posições, a forçarem a formulação de novas políticas e práticas. Vale ressaltar que nessa situação é muito importante o papel do líder sabendo identificar, controlar e buscar a solução adequada para o controle e gerenciamento do mesmo, com a finalidade de trazer a motivação e a eficiente de novo aos seus liderados. (MARINHA DO BRASIL, 2020)

2.2 Estilos de Liderança

Após o que já foi escrito sobre o conceito de liderança e seus aspectos nessa parte do artigo, vamos descrever de forma mais detalhada os sete estilos: autocrático, delegativo, participativo ou democrático, transacional, transformacional, orientado para tarefa e orientado para o relacionamento; que conforme dito anteriormente estão divididos em 3 grandes eixos: grau de centralização do poder, tipos de incentivos e foco do líder.

2.2.1 Liderança Autocrática

Esse estilo de liderança é baseado na autoridade formal, aceita como correta e legítima pela equipe. O líder autocrático não costuma manter uma relação muito próxima com seus liderados e usa de disciplina rígida, impondo obediência. Esse estilo é muito utilizado em situações de combate, quando o líder tem que tomar decisões rápidas e não há tempo hábil de discuti-las com seus subordinados. Alguns dos pontos negativos desse tipo de liderança é que o mesmo gera desinteresse pelos problemas e ideias por parte dos liderados, e por consequência disso, os mesmos tornam se menos participativos e criativos para encontrar soluções ou até mesmo dar ideias para resolução de problemas que vierem a surgir. (MARINHA DO BRASIL, 2020)

2.2.2 Liderança Delegativa

Na liderança Delegativa o líder abre mão da tomada de decisões especializadas atribuindo esta função aos seus assessores, uma vez que esses assuntos são de natureza técnica e são eles que possuem a expertise para isso. Uma vez essa delegação sendo atribuída, o líder consegue ter mais tempo para dar atenção a todos os problemas. Este tipo de liderança torna se muito eficaz quando exercido sobre pessoas altamente qualificadas e motivadas. É importante levar em consideração que além dos liderados o líder tem que ser altamente motivado e qualificado para que possa atribuir as tarefas sem perder o controle da situação.

2.2.3 Liderança Participativa ou Democrática

Nessa Liderança o líder abre mão de parte da sua autoridade em prol de uma maior participação dos seus liderados no processo decisório. Vale ressaltar que para que esse estilo se desenvolva da melhor forma é necessário compreender as características pessoais, o conhecimento técnico-profissional, o engajamento e motivação dos componentes dos seus liderados.

Uma tomada de decisão sendo feita com êxito gera um sentimento de satisfação pessoal e de contribuição por parte dos colaboradores, que por sua vez, permite uma realimentação positiva do processo.

Um papel muito relevante do líder nesse estilo de liderança é de estabelecer um ambiente de respeito, confiança e entendimento recíprocos, para isso o gestor precisa ter uma ascendência técnico-profissional sobre seus funcionários e por fim mais não menos importante uma conduta ética e moral compatível com o cargo que ocupa.

2.2.4 Liderança Transacional

Na Liderança Transacional os liderados são motivados através de recompensas dadas pelo líder em troca de esforços que os funcionários fazem com o objetivo de alcançar os resultados e desempenhos esperados pela organização e essas recompensas costumam ser de natureza econômica ou psicológica.

Nesse tipo de liderança o gestor não está muito preocupado com o quão motivado seus funcionários estão e sim no atingimento da meta no cumprimento do objetivo ou meta proposta.

2.2.5 Liderança Transformacional

Esse estilo de liderança é indicado em situações de pressão, crise e mudança, que requerem que o líder consiga altos níveis de envolvimento e comprometimento dos seus liderados a fim de que estes o auxiliem a resolver o problema de forma eficaz e eficiente.

A liderança transformacional é capaz de fazer com que os funcionários alcancem os mais altos níveis de produtividade e de sua capacidade criativa, esse tipo de liderança quando realizado da forma adequada faz desaparecer a dicotomia entre prazer e trabalho.

O carisma é um aspecto relevante nesse estilo, pois é capaz de despertar respeito, confiança e admiração nos liderados. A inspiração motivadora tem a capacidade de tornar claro para os funcionários a importância dos objetivos a serem alcançados pela organização. A estimulação intelectual consiste em encorajar e incentivar a criatividade e o poder questionador dos colaboradores perante as questões que se apresentam no dia a dia, em busca da melhoria contínua. Já a consideração individualizada, como o próprio nome já diz é o líder entender que cada subordinado tem sua necessidade específica e dedicar sua atenção através orientações técnicas e aconselhando individualmente e oferecendo também meios efetivos de desenvolvimento.

2.2.6 Liderança Orientada para a Tarefa

Nesse estilo de liderança foca se exclusivamente na realização de forma eficiente, eficaz e adequada das tarefas exigidas pela companhia para que se chegue ao resultado esperado pela mesma.

Esse tipo exige que o líder tenha uma boa qualificação profissional para o exercício da função que foi atribuída a ele, visto que como já foi dito anteriormente, o gestor tem que visar o desempenho de tarefas e a realização de objetivos, e para que isso ocorra a contento ele precisa

transmitir as orientações específicas, definindo assim como o trabalho deve ser realizado pelos seus liderados e o que espera de cada um e quais são os padrões organizacionais.

2.2.7 Liderança Orientada para o Relacionamento

A liderança orientada para o relacionamento como o próprio nome já diz o líder tem como foco fortalecer e uma melhoria contínua nas relações pessoas entre ele e seus liderados. O gestor demonstra isto que foi dito acima à medida que se preocupa em atender as necessidades pessoas de cada indivíduo pertencente ao seu grupo, focando nas relações interpessoais, se preocupando em manter o clima agradável e adequado e o moral do grupo sempre elevado. Esse estilo de liderança é muito útil em situações de tensão, insatisfação e desmotivação dos colaboradores.

3 MOTIVAÇÃO

Segundo Maximiano (2012), a palavra motivação é derivada do latim, *motivus, movere*, que significa mover. Visto essa definição é de fácil compreensão que a mesma tem a ver com um comportamento que estimula o indivíduo a tomar determinadas ações com a finalidade de alcançar seus objetivos pretendidos de acordo com determinado motivo, razão ou necessidade a ser atendida ou satisfeita.

A motivação é o que faz com que as pessoas deem o melhor de si, façam tudo que está a seu alcance na intenção de alcançar aquilo que desejam ou mesmo necessitam para se sentirem realizadas seja no âmbito profissional quanto no pessoal. Vale ressaltar que a motivação é um elemento importantíssimo para o constante desenvolvimento pessoal dos indivíduos, pois pessoas desmotivadas tendem a permanecer estagnadas, visto que, não tem nenhum tipo de desejo ou anseios a serem alcançados.

A motivação pode ser intrínseca quando o indivíduo através da própria força interior é capaz de se motivar ou desmotivar, como pode ser extrínseca na qual a pessoa é influenciada de forma positiva ou negativa pelo meio onde vive ou trabalha. Porém vale ressaltar, que independentemente, da maneira como ocorre esse estímulo: interno ou externo; a forma como cada pessoa se motivará perante esses estímulos será particular e sempre através de impulsos

que vem de dentro para fora, com o objetivo de agir ou reagir em relação a determinadas situações da maneira que melhor lhe convier.

Conforme dito nos parágrafos acima a motivação está diretamente relacionada aos desejos e as necessidades de cada pessoa e nesse sentido, foram desenvolvidas algumas teorias sobre ela que estudam quais aspectos são essenciais e importante para que as pessoas consigam se manter motivadas seja na vida pessoal/particular seja no seu ambiente profissional.

Nos subtópicos abaixo, serão abordadas a 3 principais teorias da motivação: Teoria de Maslow, X e Y e dos dois fatores.

3.1 Teoria de Maslow

A teoria da hierarquia das necessidades é a mais conhecida sobre motivação, na qual as necessidades humanas estão dispostas numa hierarquia de importância e influência, numa pirâmide, onde na base desta encontram-se as necessidades fisiológicas, que consistem na sobrevivência do indivíduo e a preservação do mesmo, logo após vem as de segurança, que como o nome mesmo já diz, trata da segurança e proteção contra qualquer tipo de ameaça. (CHIAVENATO, 2011)

Em um nível acima da pirâmide estão as necessidades sociais que estão diretamente relacionadas com afeto, participação e aceitação por parte dos companheiros e de amizade. (CHIAVENATO, 2011)

Depois as de estima onde dois tipos de fatores são levados em consideração: os internos que incluem o respeito próprio, realização e autonomia; e os externos como status, atenção e reconhecimento. (CHIAVENATO, 2011)

Por último, no topo da pirâmide a autorrealização, que trata do crescimento pessoal e onde cada pessoa desenvolve o seu próprio potencial a fim de se tornar sua melhor versão. (CHIAVENATO, 2011)

A Teoria de Maslow fala sobre o comportamento motivacional, que é explicado pelas necessidades humanas, através do resultado dos estímulos externos ou internos que agem sobre os indivíduos, fazendo com que os mesmos tenham certas ações ou reações. (PORTAL DO MARKETING, 2020)

Esta teoria nos dá ideia do ciclo motivacional, uma vez que, caso uma necessidade não seja satisfeita o indivíduo não permanecerá frustrado, pois de alguma maneira ela será transferida ou compensada. (PORTAL DO MARKETING, 2020)

A mesma relata que essas necessidades obedecem a uma escala de valores a serem transpostos, e à medida que cada uma delas é realizada, aparece outra em seu lugar em busca de ser satisfeita fazendo com que as pessoas estejam sempre em movimento e na busca pela realização dessas necessidades. Vale ressaltar que quase nenhuma necessidade é satisfeita por completo. (PORTAL DO MARKETING, 2020)



Fonte: Imagens capturadas no google

Pirâmide de Maslow

3.2 Teoria X e Y

A Teoria X e Y são dois conceitos antagônicos e que acabam dando um norte nas relações entre colaboradores e a organização onde atuam. Uma vez que essas duas teorias tratam exatamente de dois tipos de personalidades e comportamento dos funcionários em seus ambientes de trabalho, que muitas vezes nem mesmo os próprios sabem que possuem. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Na teoria X, McGregor que foi o criador dessas duas teorias, parte do pressuposto que o funcionário não gosta ou melhor tem aversão as tarefas que realiza no trabalho, seja elas quais forem, e a responsabilidade necessitando com isso sempre que haja ordem de seus superiores para a realização adequada das mesmas. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Vale ressaltar que essas solicitações feitas por seus gestores vêm sempre com algum tipo de compensação, por exemplo: elogios, dinheiro punição etc., com a finalidade de que esses funcionários tenham um desempenho melhor nos seus afazeres. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

O criador dessa teoria acreditava que as necessidades de ordem inferior deveriam ser enfatizadas pela companhia como a satisfação dos fatores higiênicos dos funcionários, que serão vistos mais à frente na Teoria de dois fatores. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Os princípios básicos da X são: o indivíduo sempre evitará o trabalho quando possível, alguns só iram trabalhar mediante forte pressão de seus superiores e com punições que forcem a desempenhar seu papel de forma a cumprir as metas estabelecidas pela companhia e o último princípio é as pessoas ordinárias são preguiçosas e preferem ser comandadas, evitam assumir responsabilidades e primam pela sua própria segurança. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Na teoria Y é exatamente o oposto do que foi descrito nos parágrafos acima, pois os trabalhadores são pessoas engajadas, altamente envolvidas com seus trabalhos, muito competentes, responsáveis e criativas. Nessa teoria a função da empresa é dar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho desafiador e com situações que façam com que esses indivíduos possam dar o seu melhor através por exemplo, da participação nas tomadas de decisões da organização. Na Y a visão de McGregor é que as necessidades de ordem superior que a dominam e que precisam ser enfatizadas pela companhia. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Os princípios básicos dessa teoria Y são: o esforço tanto intelectual quanto físico empregados no trabalho são tão naturais quanto no tempo de lazer das pessoas, atingir as metas da companhia por parte do funcionários está ligado a recompensas e não a um controle rígido das tarefas dos mesmos, o ser humano busca sempre novas responsabilidades no trabalho é proativo, as pessoas são criativos e buscam sempre solucionar de forma eficiente os problemas da organização onde trabalham, os funcionários tem a capacidade de autogestão tanto nas tarefas que visam seus objetivos pessoais quanto nas que são estratégicas para a empresa e o

ultimo princípio que trata do fato do trabalhador não estar satisfeito quando desempenha alguma função que não acredita e por consequência disso precisa de benéficos melhores para compensar seu descontentamento em desempenhar as atividades desagradáveis. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Desta forma, podemos perceber que na Teoria X é necessária uma maior participação do líder sobre os seus liderados a fim de motivá-los, enquanto na Y os colaboradores já são mais autossuficientes, motivadas e capazes de darem o seu melhor sem que o supervisor tenha que ameaçar ou punir os mesmos como ocorre na outra. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

3.3 Teoria dos Dois Fatores

A Teoria foi elaborada pelo psicólogo Frederick Herzberg, para desenvolvê-la o mesmo usou como base entrevistas que foram feitas com vários profissionais que atuam no setor de industriais de Pittsburg. Esta teve por finalidade conseguir identificar, por meio de perguntas o que agrava ou não aos entrevistados no seu local de trabalho, e por consequência disso definir os fatores que causavam satisfação ou insatisfação nos funcionários no ambiente profissional. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

A partir do que foi descrito no parágrafo acima, Herzberg verificou e evidenciou a presença de dois fatores distintos: os higiênicos e motivacionais, sempre com o objetivo de compreender o comportamento e a motivação das pessoas no ambiente em que trabalham. Nos parágrafos seguintes será falado mais detalhadamente sobre esses dois fatores. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

Os fatores higiênicos são definidos como sendo extrínsecos, uma vez que levam em consideração as condições físicas do local de trabalho, salários, oportunidades de crescimento profissional, o clima dentro da empresa etc. Vale ressaltar, que para o psicólogo Herzberg, esses elementos são apenas para validos para que o funcionário não se desmotive, já que a presença dos mesmos não significa um elemento motivador. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

No caso dos fatores motivacionais esses são definidos como intrínsecos e diferente do exposto no parágrafo acima a sua presença gera motivação nas pessoas. Esses fatores estão ligados de maneira direta ao conteúdo e as atividades relacionadas ao cargo em si. Nesses os profissionais têm autonomia para decidir como realizar seu trabalho, o uso total de suas

habilidades, tem responsabilidade total pelos trabalhos que executam, definição de metas e objetivos ligados ao papel que executam dentro da organização e autoavaliação. (SOBRE ADMINISTRAÇÃO, 2020)

4 RELAÇÃO ENTRE LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

De acordo com tudo que foi escrito nos capítulos anteriores sobre liderança, aspectos, e seus estilos e sobre conceito de motivação e as teorias de Maslow, X e Y e a de dois fatores, fica de fácil de compreender a relação que se tem entre a liderança e a motivação.

A motivação mesmo sendo um impulso que surge do interior das pessoas e é distinta em cada indivíduo é notório que sofre influência ou do próprio ou de estímulos externos, sendo estes, representados pelo ambiente onde trabalham ou vivem.

A partir do que foi dito consegue se entender a importância da liderança para que se desperte essa motivação em cada pessoa e esse despertar é feito através de técnicas e sensibilidades adequadas do líder. Uma vez que cada funcionário é um ser humano diferente, com gostos, pensamentos, anseios e desejos distintos e devido a isso cada um acaba por ter que receber estímulos ou influências assertivas e personalizadas.

Visto isso cabe ao líder mostrar toda sua expertise e habilidade em gestão de pessoas e com isso consiga lidar com funcionários difíceis, transmitir segurança para seus comandados, ser simpático, além é claro, de saber como mostrar para os seus liderados que os mesmos são parte integrante e fundamental da organização e que a sua equipe é uma família.

Uma vez que, funcionários motivados trazem consigo um melhor desempenho em suas tarefas e com isso aumentam a produtividade da empresa que trabalham e levam-na a ter destaque sobre seus concorrentes no mercado onde está inserida.

Vale ressaltar que os gestores da companhia precisam entender muito bem como conciliar os interesses e objetivos do empregado com os da companhia que gerenciam, pois conflito de interesses não é nada saudável nem para a companhia, que fica com um funcionário insatisfeito e desmotivado, nem para o funcionário que não consegue desenvolver seu potencial da melhor maneira possível.

O descrito acima só reforça a importância que um líder motivado e competente tem frente aos seus liderados. Uma vez que este sabe exatamente onde alocar seu pessoal, para que

estes colaboradores possam performar da melhor maneira possível, e como fazer com que os mesmos se sintam parte integrante do processo de tomada de decisão da organização, pois assim os mesmos estarão motivados e sempre buscando se capacitar e evoluir nas suas funções a fim de atingir seus desejo e metas pessoais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar a importância da relação entre liderança e motivação na organização, visto que, atualmente, as empresas estão investindo cada vez mais nos seus respectivos setores de Gestão de Pessoas. O porquê desse investimento fica cada vez mais fácil e claro de entender, a partir do momento que se percebe que um dos ativos mais importantes que qualquer companhia pode ter são seus colaboradores. Tendo em vista isto, é bem plausível compreender a necessidade de se ter funcionários motivados nelas.

A partir de tudo que foi descrito nos capítulos anteriores e até mesmo no parágrafo acima, concluo que para que uma empresa passe, com sucesso, de apenas uma empresa no mercado para uma das mais reconhecidas no seu setor, é necessário que os líderes estejam motivados e saibam exatamente como motivar cada um dos seus liderados.

Uma vez que, como foi dito anteriormente, a motivação ela tem um caráter individual e parte de dentro para fora e isto exige do líder uma sabedoria para compreender quais são os anseios e aspirações de cada um dos seus liderados e saber como atender essas necessidades e de cada colaborador, com o objetivo de torná-los profissionais cada vez mais felizes, satisfeitos, parte integrante e importante, seja do processo produtivo ou da prestação de serviço da empresa na qual atua.

A organização conseguindo manter seus funcionários motivados faz com que o ambiente de trabalho seja muito produtivo e agradável para os mesmos. Isso por sua vez, gera nos colaboradores um sentimento de realização, de valorização e de que fazem a diferença para o desempenho da mesma no mercado e que não são apenas um número para a ela.

A partir de tudo que foi descrito acima fica inevitável de concluir que a companhia tendo em seu capital humano pessoas bem lideradas e motivadas, possuem uma grande vantagem competitiva frente aos demais concorrente que atuam no seu setor. Uma vez que ela é formada basicamente por equipamentos e pessoas, onde essa última não só comanda as máquinas, mas

toma a decisão sobre o futuro dessa e nada mais eficiente e eficaz para um bom resultado, do que ter funcionários engajados e que se importam com a empresa na qual trabalham.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria Geral da administração** / Idalberto Chiavenato - 8. ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 7ª ed. – São Paulo: Atlas, 2012

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Administração de Projetos: como transformar idéias em resultados**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

Disponível em: < <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/>> Acesso em: 04 nov. 2020.

Disponível em: < <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>> Acesso em: 04 nov. 2020.

Disponível em: <<http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm> > Acesso em 03 nov. 2020

Disponível em:

<<https://www.marinha.mil.br/com5dn/sites/www.marinha.mil.br.com5dn/files/EMA-137-CAP-1-REV.1.pdf> > Acesso em 06 nov. 2020