A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP INTHE TEAM´S

MARQUES, Deivid de Sousa [1]
LARA, Lorenna Dantas [2]

RESUMO

O artigo procura atender o objetivo geral que e verificar de que forma a liderança exercida afeta o nível de motivação dos funcionários de uma organização. Foi realizada uma pesquisa descritiva realizada com os colaboradores da Academia de Policia Militar. A pesquisa foi feita com colaboradores que fazem partes de companhias que possuem lideres a sua frente. Foi possível perceber e provar, que de acordo com as respostas dos colaboradores, a maior parte, sente-se satisfeita e motivada, declara o valor essecial de ter um líder responsavel à frente da equipe, admitem também que o líder influencia na motivação da equipe, auxiliando na realização de metas e objetivos propostos pela corporação. Com o presente artigo, depreende-se que o objetivo proposto no trabalho foi conquistado, que a função do líder é primordial para influenciar na motivação da equipe, impulsionando a equipe avisar objetivos e metas pessoais e organizacionais. A função do líder dentro da motivação é primordial, assim como a motivação e individual.

Palavras-chave: Equipe. Liderança. Motivação.

ABSTRACT

The article seeks to meet the overall goal and verify how leadership exerted affects the level of motivation of an organization's employees. A descriptive research was carried out with the collaborators of the Military Police Academy. The research was done with collaborators who make parts of companies that have leaders in front of them. It was possible to perceive and prove that, according to the employees' answers, most of them feel satisfied and motivated, declare the essential value of having a leader in charge of the team, and also admit that the leader influences team motivation , helping to achieve goals and objectives proposed by the corporation. With the present article, it is clear that the objective proposed in the work was achieved, that the role of the leader is essential to influence the motivation of the team, impelling the team to warn personal and organizational objectives and goals. The role of the leader within the motivation is paramount, as well as the motivation and individual.

Keywords: Team. Leadership. Motivation.

1 Aluno do Curso de Formação de Praças, Turma: D, Goiânia, do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, adm.deivid@hotmail.com;
2 Professor orientador: Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Goias - CAPM, lorennalara@gmail.com, Goiania – Go, Maio de 2018.

1 INTRODUÇÃO

O líder apto a diminuir as dúvidas do oficio é conhecido como um motivador pelo o motivo de elevar a esperança dos colaboradores de que o empenho os guiara aos objetivos almejados conforme Chiavenato (1999).

Portanto a nova gestão cresceu e está progredindo afim de que haja uma roupagem mais humanizada, mais propicia para a concretização dos colaboradores e, por meio desta, para a obtenção das metas da empresa, através do conhecimento e aprendizado das teorias do comportamento organizacional afirma Cabrera (2011).

O presente trabalho tem como o problema quais características de liderança trazidas na literatura, essenciais para a motivação de equipes, são percebidas no cotidiano pelos Policias da Academia da Policia Militar do estado de Goiás em relação ao comportamento de seus chefes?

Tentando responder que o líder tem que estar apto para encorajar sua equipe em relação ao trabalho e ainda influenciar seu comportamento de modo a se tornar mais efetivo em relação as estratégias da empresa.

Possui como o objetivo geral verificar de que forma a liderança exercida afeta o nível de motivação dos funcionários de uma organização. E tendo como objetivos específicos, analisar o conceito de liderança dentro de um contexto organizacional, levantar as principais teorias sobre liderança e a relação que há entre liderança e motivação.

Nestes tempos mudança, pensar a respeito sobre a atitude do líder atual tem como meta desenvolver um comportamento próprio de liderança, alinhado com sua ética e moral pessoais que atendam a carência Polícia Militar de Goiás e da equipe de trabalho.

Buscando afundo uma perspectiva de maior qualidade, produtividade e um bom relacionamento tanto com a equipe quanto com a sociedade e proteção nas ações de trabalho através de uma reflexão mais humanizada onde é valorizado o talento humano que é um fator decisivo para a instituição, o presente estudo, justifica-se na análise do líder em competências, habilidades e atitudes para que os colaboradores estejam motivados.

A metodologia utilizada foi a seguinte, segundo Gil (2002) a pesquisa bibliográfica consegue as informações segundo pesquisas publicadas por outros pesquisadores, como obras literárias, teses e dissertações e a pesquisa de dados: analisa atitudes dos membros de uma população por meio da interrogação direta a uma amostra de indivíduos desta população.

Segundo Marconi e Lakatos (2003), as pesquisas exploratórias são

entendidas como busca de pesquisa empírica cuja meta é a criação de questões ou de um problema, com três fins: criar hipóteses, adquirir a familiaridade do pesquisador com o meio, fato ou fenômeno afim da realização de uma pesquisa vindoura mais realista ou mudar e dar clareza aos conceitos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

Segundo Vergara (2003), liderança é a técnica de conquistar influência sobre os colaboradores e grupos. Conforme Robbins (1999), liderança é a técnica de influenciar um grupo em direção à concretização de objetivos.

Percebe-se, a partir da leitura das obras de Vergara (2003) e Robbins (1999), que ambos são convictos da importância de que o líder saiba dominar bem a arte da influência em sua equipe, para que todos cheguem a um denominador comum que é o alcance do objetivo, o que também é defendido por Chiavenato (2005).

Liderança para Chiavenato (2005), é conceituada como uma influência interpessoal, na qual um indivíduo altera ou faz surgir um comportamento de um colaborador de maneira proposital, exercido em um dado momento e envolvida pelo processo de comunicação para obtenção de um ou mais metas específicas.

Yukl e Van Fleet (1992) protege que os conceitos a respeito de liderança são um tanto quanto aleatórios e que os conflitos relacionados à melhor definição do conceito, traz desentendimento e animosidade, mais do que benefícios.

E que ainda os autores Yukl e Van Fleet (1992) apostam que as desigualdades nos conceitos nos levam a uma profunda contrariedade sobre o reconhecimento de líderes, ou seja, sobre os aspectos que definem os líderes separando os líderes dos não líderes, e da raiz do processo de liderança em si, a liderança é entendida como um processo que destaca a influência nos objetivos.

Mais uma vez os doutrinadores Van Fleet e Yukl (1992) enfatizam que a diferença de um bom líder e a influência para que os objetivos e as metas sejam atacados e envolvidos pelos grupos. Já Bergamini no próximo paragrafo confirma o que foi dito pelos demais autores.

Bergamini (1994) aponta duas características em comum com os conceitos de liderança: um fenômeno grupal, isto é, envolvendo dois ou mais indivíduos. E também

fica claro tratar-se de um processo de influência proposital por parte dos líderes sobre seus seguidores.

Para os autores M. cunha, Rego, R. Cunha e Cabral-Cardoso no parágrafo adiante, defendem que a influência da liderança faz com que a obediência e aceitação não são trabalhadas dentro do grupo, ou seja ficam largadas, fato que o autor Yukl (2001), defende que a influência tem trabalhado ambos os fatores.

Alguns autores limitam a liderança ao processo de influência que suscita a dedicação por quem é influenciado, deixando de parte a aceitação e obediência de forma aberta por parte dos influenciados. Dessa ótica, quando um chefe manipula ou coage os seus subordinados não há liderança (M. Cunha, Rego, R. Cunha, & Cabral-Cardoso, 2004). Mas para o autor Yukl (2001) a influência traz consigo a obediência e aceitação, pois elas concordam senão como poderia haver a realização de objetivos e metas traçadas pelo o líder.

Yukl (2001), define que o fenômeno em questão da influência da liderança que faz o colaborador a entender e a concordar a respeito do que efetivamente precisa ser conquistado e como deve ser feito e ainda, processo de facilitação de objetivos individuais e grupais para a conquista das metas compartilhadas.

Portanto, é possível entender que o líder tem que possuir o domínio da influência para que influencie o grupo vindo este a corresponder em comprometido com o alvo, pois a liderança que e entregue nas mãos do líder e mais que um poder e um nível o qual ele atende os anseios do grupo que vem responder em resultados.

No próximo subtítulo iremos entender como deve ser o comportamento do líder frente aos seus liderados.

2.2 ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DO LÍDER

Segundo Bernardinho (2006), o líder é ser o espelho para que outros entendam como se faz e empreendam energias a se esforcem para copiar a tarefa no mesmo patamar ou ainda melhor. Nada do que você fala influencia mais os colaboradores do que aquilo que você faz. Liderar é conquistar e influenciar indivíduos para fazerem a coisa certa, de um jeito motivado e mirando ao objetivo do grupo.

Conforme Chiavenato (2005), a motivação é algo que está dentro das pessoas, mas que pode nascer por fatores externos.

Bernardinho (2006) e Chiavenato (2005), esclarecem que para que o líder consiga influenciar, e preciso que o mesmo seja uma pessoa de referência, ou seja, um

espelho para que a motivação do grupo em seu aspecto fatores externos como e o caso de um líder centrado que leve o grupo a conquistar também seus objetivos levantando a moral do grupo.

E o que Chiavenato (2005), propôs que para se conquistar com qualidade não e preciso ter cargo ou hierarquia, mas saber desenvolver a liderança a qual é o fator principal para os liderados.

Para os autores Chiavenato (2005), Yukl e Van Fleet (1992), comprometimento seria algo essencial e o que ajuda a influenciar os grupos, sendo uma característica raríssima.

Yukl e Van Fleet (1992) entendem que o valor principal entre os dois objetivos reside na importância que o líder influencia o nível de envolvimento dos colaboradores, enquanto o administrador simplesmente executa a posição de obrigação e exercita o poder que lhe é conferido.

Chiavenato (1999), fala que a liderança é um processo primordial em todas as empresas. O gerente tem que ser um líder para conseguir com que os colaboradores trabalhem com ele. E certo que, a liderança não deve ser misturada com direção ou com gerência. Um gerente consegue ser um bom líder, mas um líder nem sempre é um gerente, mesmo que seja de grande precisão empresarial a presença de um líder.

Logo em seguida Drucker prediz que o líder não vai ter cem por cento de aprovação de todos.

Conforme Drucker (2006), O verdadeiro conceito de líder é alguém que possui liderados. E o líder eficaz não é alguém querido ou até mesmo desejado. Éalguém que leva os liderados para fazerem a coisa certa. Estima pública não é liderança, mas resultados sim.

Nos dois últimos parágrafos Harsey e Blanchard defendem que o líder só se concentra na necessidade da organização, mas segundo Hunter o Líder satisfaz e retira barreiras, para que o grupo possa ser mais comprometido com os cidadãos.

Harsey e Blanchard (1986) defendem que o líder se interessava somente em cumprir objetivos para atender as metas da empresa, ou seja, tinha como principal motivo a necessidade da organização e não nos indivíduos.

Segundo Hunter (2004), um líder é uma pessoa que consegue analisar e prover as necessidades principais de seus liderados e elimina todas as barreiras para que possam ajudar a coletividade.

Os aspectos fundamentais do líder, dos quais foram propostos aqui neste capitulo foram: ter comprometimento, ser uma fonte de inspiração para o grupo, cuidar

das necessidades dos seus colaboradores.

A seguir serão tratadas as principais teorias da liderança.

2.3 PRINCIPAIS TEORIAS DA LIDERANÇA

Segundo Chiavenato (2005) de se falar das principais teorias da liderança temos que internalizar os três estilos de liderança dos quais o líder também pode fazer uma mesclagem de cada estilo para si usando o que há de melhor em cada estilo de liderança para aplicar com seus liderados.

Conforme Chiavenato (2005) a liderança autocrática, apenas o líder determina os caminhos, sem qualquer opinião dos colaboradores; ele e quem passa as decisões e as métodos para o cumprimento dos trabalhos, um de cada vez, na proporção que ficam primordiais, e de condição surpresa em prol dos colaboradores; e também diz a parte que cabe de forma individual aos colaboradores e também qual será seu parceiro nas atividades, e ainda muito discreto nos elogios e críticas com cada indivíduo.

Segundo Chiavenato (2005) a liderança democrática possui diretrizes que são questionadas pelos colaboradores, estimulando e assistindo o líder; a equipe dar conta dos métodos para conquistar o objetivo pedindo opiniões técnicas se preciso, o líder geralmente vem dar algumas alternativas para o grupo decidir.

As missões conquistam novas realidades com as opiniões; a separação dos trabalhos e de responsabilidade da equipe e cada colaborador pode escolher com quem irá trabalhar; o gerente tenta ser normal dentro da equipe, em espírito de corpo, e jamais se amontoar de trabalhos, e ainda o gerente é, mais simples em seus questionamentos e opiniões sobre os fatos.

Chiavenato (2005) ensina que a liderança liberal tem a liberdade completa afim de recolher opiniões da equipe ou individuais, com a colaboração quase zero do gerente; por sua vez, o líder só vem ajudar no quesito material para a equipe, ensinando que poderia fornecer soluções se solicitado; tanto a separação dos trabalhos, como a seleção, fica a critério dos colaboradores. Há a falta do líder dentro do grupo, pois não opina e nem mostra soluções, e só mostra se solicitado.

A partir dessas ideias de teorias da liderança e no desenvolvimento delas entender e aprender que cada estilo possui um modo de agir.

Na perspectiva de Bryman (1986) existem quatro teorias fundamentais no estudo da liderança; a) teoria dos traços: assente na relevância dos diversos traços e competências individuais para a eficácia da liderança, que permaneceu até o final dos anos

40; b) teoria das abordagens comportamentais: que remonta aos anos 50 numa orientação entre as tarefas e o relacionamento; c) teoria da abordagem contingencial: com início nos finais dos anos 60 e início dos 80, foca a interação entre o indivíduo, o ambiente onde se insere e a tarefa, constituindo uma interação bastante complexa e a d) teoria transformacional: que é a abordagem da nova liderança que emergiu no início dos anos 80.

Segundo Bilhim (2008), na teoria dos traços de personalidade do líder, procura-se ensinar os traços intelectuais, físicos, sociais, e psicológicos, que caracterizam o líder do não líder, com a meta de acertar comportamentos, e mais tarde de exemplo para a escolha de chefias.

Conforme vergara (2003), diz que o líder já nasce nato com características primordiais de comando, ou seja, já possui o dom de liderar, aquele por sua vez, que não possuem tal dom são liderados e não possuem a capacidade de desenvolve-lo. O sucesso dessa liderança não foi comprovado pela teoria dos traços da liderança.

Para LevTek & Malschitzky (2002:40), a liderança situacional muda de acordo com o tempo, devendo os administradores encaixar o modo de liderança ao patamar de evolução dos indivíduos em cada tarefa delineada. Trata-se do envolvimento de vários modos estilos de liderança segundo a precisão dos indivíduos.

Um estilo de liderança certo para um colaborador novo e sem experiência certamente não dará certo com um colaborador experiente. Há três causas que se interligam para formar o resultado e são eles: a frequência da supervisão do líder em relação aos colaboradores; a frequência do apoio que o líder passa aos colaboradores e a habilidade dos indivíduos para evoluir com as atividades, funções e atingir as metas. Portanto o autor conclui que casos diferentes pedem estilos diferenciados.

As abordagens comportamentais surgem pela insuficiência de explicações que a teoria dos traços desenvolveu sobre eficácia da liderança (Cunha, *et al*, 2006).

Segundo Cunha, *et al*, (2006) há duas abordagens distintas sobre os lideres: uma sobre o que fazem e outra o que caracteriza um líder eficaz do ineficaz. Nesta segunda abordagem existe uma caracterização quanto à orientação do gerente levada para a tarefa, ou seja, quando ele estabelece a forma do seu próprio trabalho e dos seguidores, com foco em atingir os objetivos), e do líder orientado para as pessoas (quando o líder está focado na equipe, no seu desenvolvimento e bem-estar), sendo que aquele líder que e orientado para o desenvolvimento e bem- estar possivelmente terá mais resultados com a equipe e menos desgaste, conquistando a influência e motivação.

A teoria Contingencial de Fiedler mostra a relação entre a orientação do líder e o desenvolvimento do grupo que cresce em diferentes condições situacionais. Não há um

modo de liderança perfeito para o problema, mas antes o mais eficaz em determinada situação. No entanto, apesar da teoria afirmar que a situação determina as melhores características dolíder, Fiedler não acreditava que alguém superior devesse tentar adaptar o seu estilo a uma situação particular, mas que o seu papel seria modificar a situação para que esta fosse apropriada ao seu estilo (Spector, 2006)

Para Hersey & Blanchard o modelo de liderança situacional sugere que os líderes sigam dois vetores em simultâneo, a tendência para a tarefa e para o relacionamento (Cunha, *et al*, 2006).

Na teoria situacional de Hersey & Blanchard, há quatro tipos de liderança, estilo estabelecer, persuadir, partilhar e delegar, que se refere à combinação do relacionamento e do comportamento perante a tarefa (Bilhim, 2008).

Hersey & Blanchard acreditam que os líderes têm que ser flexíveis e adaptarem os seus estilos aos seus liderados, sendo que as situações mudaram ao longo do tempo. Esta vontade de entender o desenvolvimento do seguidor e responder com flexibilidade permite que o líder se torne menos diretivo e os liderados mais experientes (Cunha, *et al*,2006).

Segundo Bass (1997) explica que a liderança transacional é identificada pela consecutiva afirmação do líder junto dos seus funcionários, que o sucesso dos negócios é uma consequência da sua excelente liderança, ou seja, líder se exalta em vez de exaltar o grupo.

Geralmente estes líderes transacionais são focados e excelentes em planear, organizar, dirigir e controlar, e usualmente são direcionados para as tarefas que lhes são interessantes, resultando em líderes efetivos. Podem ser positivos e produtivos, esperando e cobrando resultados. Passa ser conhecidos os seus limites que dependem dos seus valores e motivações, e com certeza a sua visão do mundo torna-se muito estreita por se concentrarem apenas nas suas opiniões e interesses (Kuhnert, 1994).

As teorias comportamentais acreditam e defendem três estilos de lideranças que o líder poder desenvolver, ou seja, não é natural dele, mas que vão desenvolvendo, evoluindo e crescendo para ajudar seus liderados.

Os líderes transformacionais motivam a sua equipe para alcançar os objetivos, desafiando-os a passar a barreira dos seus interesses pessoais e ensino os mesmos a ultrapassar seus limites, para o bem do grupo, organização ou país. Estes líderes tendem a criar desafios interessantes e que vão para além dos esperados (Bass, 1997).

Os seus seguidores podem ainda vê-los como carismáticos, e assim inspirá-los, pois eles têm a preocupação de atender às necessidades emocionais de cada um em particular, ou seja, influenciando, mostrando-se comprometido com suas necessidades (Bass,

2009).

Os líderes transformacionais têm como filosofia de vida e valor supremo e soberano a unidade da equipe, demonstrando por ela consideração e respeito, sendo este o motivo que os seus liderados os seguem por todo o lugar (Kuhnert, 1994).

Nas subdivisões anteriores o conceito de liderança o qual a maioria dos doutrinadores defenderam com vigor a importância da influência nos grupos, quais foram os aspectos de maior relevância para um líder que é saber atender as necessidades do grupo, ser um espelho, ter comprometimento e respeito não só com a organização mais com aquilo que faz com ela se movimente que é o talento humano, os fundamentais estilos de liderança que apareceram a liderança autocrática, liderança democrática e liderança liberal, como também as teorias da liderança transacional e transformacional.

3 METODOLOGIA

O presente artigo científico buscou estudar a importância da influência da liderança na motivação da equipe dentro da Polícia Militar de Goiás, possuindo como o problema quais características de liderança trazidas na literatura, essenciais para a motivação da equipe, que são percebidas no cotidiano pelos Policias da Academia da Policia Militar do estado de Goiás em relação ao comportamento de seus chefes, a fim de que o policial possa refletir essa liderança a sociedade e realizar um policiamento mais efetivo.

Esta é uma pesquisa quantitativa que, de acordo com Silva e Menezes (2005) defende que tudo pode ser quantificado, o que significa traduzir em números opiniões e conhecimentos com intenção de ajustar e classificá-las e tirar conclusões por intermédio da utilização de recursos e de técnicas estatísticas.

Desse modo, a atual pesquisa é exploratória à proporção que foi evoluindo com apoio em investigação em livros, artigos científicos e com o intuito tanto de diagnosticar o problema presente como de fundamentar teoricamente ou ainda explicar as conclusões e contribuições da própria pesquisa.

O presente trabalho teve por metodologia o trabalho efetuado por Lakatos (2010, p.184) onde foi aplicado aos funcionários de uma empresa um questionário com 6 perguntas fechadas referentes, a influência da liderança na motivação da equipe, com as respostas; totalmente satisfeito, satisfeito, pouco satisfeito e insatisfeito.

.

Para adapta-lo ao meio da Academia de Polícia Militar o termo empresa no questionário foi substituído por Academia de Polícia Militar de Goiás e considerou-se como líder do Policial o Comandante de Companhia. O questionário teria como público alvo Alunos dos cursos (formação de praças, Cadetes, Sargentos, Cabos, Oficiais Auxiliares da Academia).

A escolha dos alunos para presente pesquisa de campo foi pela razão de que dentro de cada curso possuem a experiência de serem influenciados por diversas lideranças, assim poderemos ver qual a importância do líder dentro desses grupos para influenciar a motivação da equipe e assim refletir dentro da sociedade um trabalho efetivo para a polícia.

Na evolução artigo, a pesquisa utilizada foi a pesquisa quantitativa descritiva, e será feita como os respondentes, os alunos da academia de polícia, sendo que o questionário se localiza em anexo no final do trabalho, anexo 01, e será entregue deforma aleatória aos alunos 140 questionários conforme o cálculo da amostra mínima apresentado abaixo.

A área de realização da pesquisa foi na Academia da Policia Militar do Estado de Goiás, conforme dados informados pelo recursos humanos da academia em Fevereiro de 2018, a Instituição possui 1.090 servidores alunos, a saber:

Desta população 61% dos servidores são do Curso de Formação de Alunos Soldados (C.F.P), 14,49% Estagio de Alunos Cabos (E.A.C), 11,74% Cadetes, 7,3% Estágio de Alunos e Sargentos (E.A.S), 4,95% Alunos do Curso de habilitação de Oficiais Auxiliares (C.H.O.A).

A indicação do tamanho e precisão da amostra usada na etapa quantitativa, foi criado um o cálculo de amostras para populações finitas, ou seja, para população abaixo de 100 mil elementos, por intermédio da seguinte formula (MARTINS, 2008): Em que n é a grandeza da amostra, e:

$$n = \frac{z^2.p.q.N}{e^2.(N-1) + z^2.p.q}$$

z (escore tabelado para Distribuição Normal para um nível de confiança escolhido) = 1,96 para um nível de confiança de 95%

p (proporção com a qual o fenômeno se verifica) = 50% q (proporção complementar a p) = 50%

N (tamanho da população) = 1.090

e (erro máximo permitido) = 8%

Aplicou-se a equação com os dados acima, o que resultou o tamanho da amostra mínima em 140 elementos.

Desta forma, as respostas dos questionários serão tabuladas na ferramenta Excel e em seguida analisadas tendo como base a influência da liderança sobre a motivação das equipes policiais.

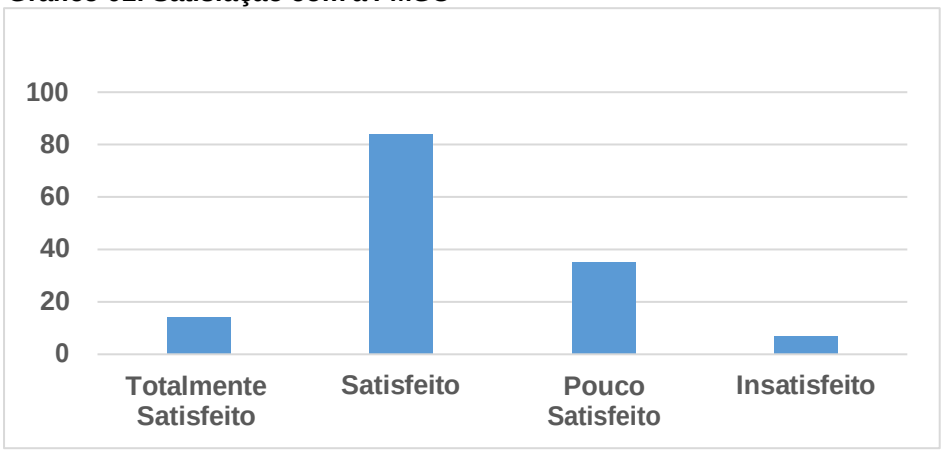
Os resultados obtidos serão apresentados a seguir

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS

Os gráficos a seguir mostram os resultados da pesquisa feita com os respondentes da Academia de Policia Militar de Goiás.

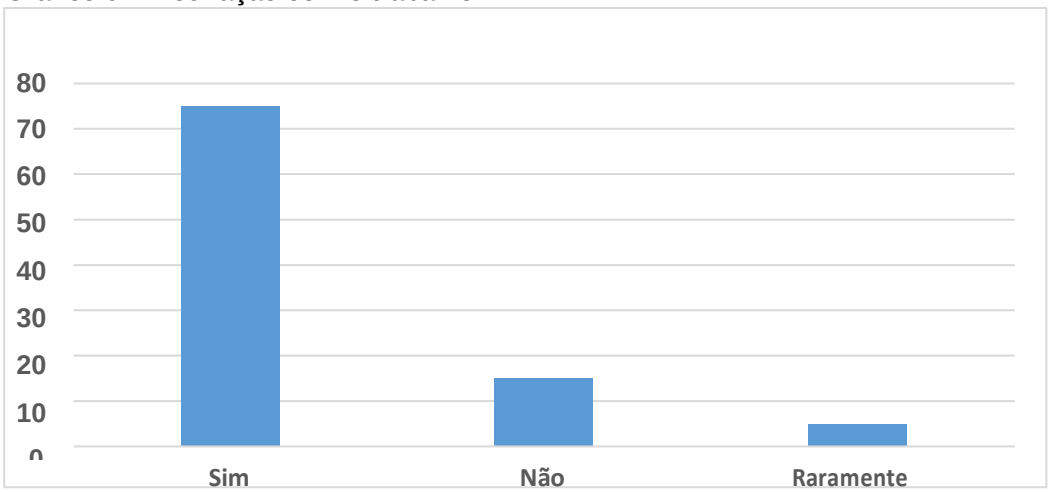
Gráfico 01: Satisfação com a PMGO



Fonte: O Autor (2018).

Em relação com a satisfação dos funcionários com a PMGO, 60% dos respondentes estão satisfeitos e 25% pouco satisfeitos, mesmo com um número um pouco relevante de pouco satisfeitos a PMGO está conseguindo satisfazer as necessidades de seus colaboradores.

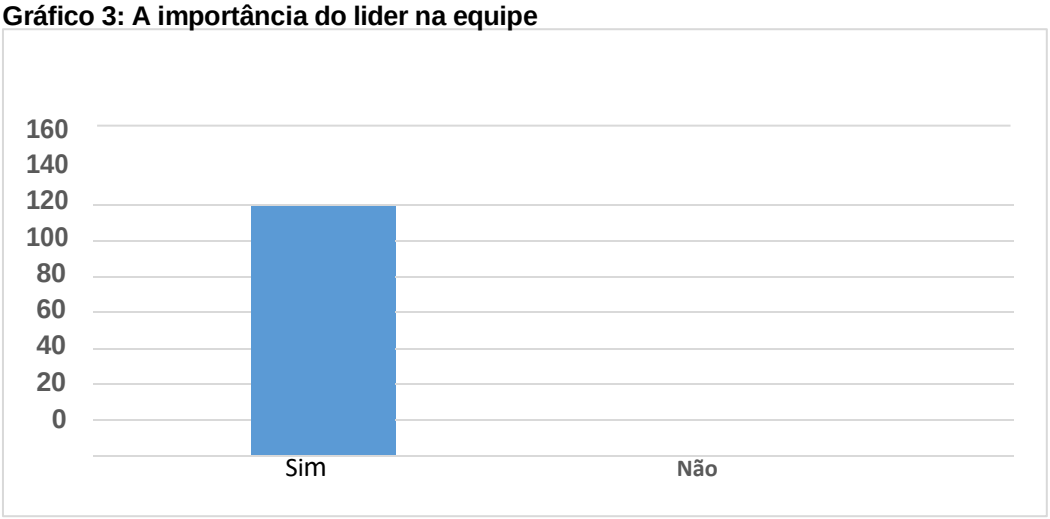
Gráfico 02: Motivação com o trabalho



Fonte: O Autor (2018).

De acordo com que mostra no gráfico, 75% dos respondentes afirmam que se sentem motivados para o trabalho, isso e um resultado muito positivo, pois as pessoas se sentem valorizadas dentro da organização e assim dando bons resultados, pois o trabalha e constante e possui foco.

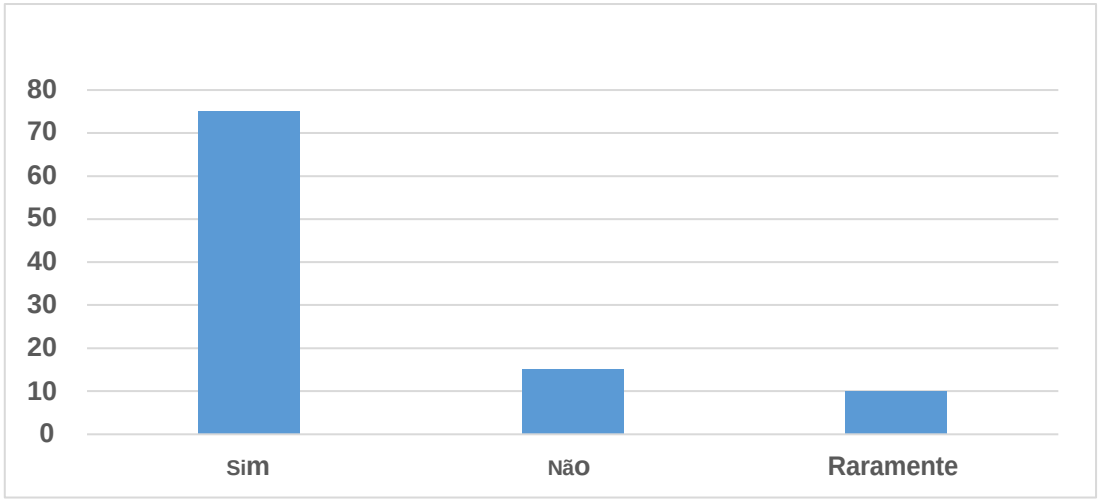
Gráfico 3: A importância do lider na equipe



Fonte: O Autor (2018).

Sobre a pergunta para os respondentes " Na sua opinião é importante a equipe ter líder", foi possível verificar que 98 % afirmaram que é importante ter um líder na equipe e que possua um bom entrosamento com a empresa, para desenvolver os colaboradores.

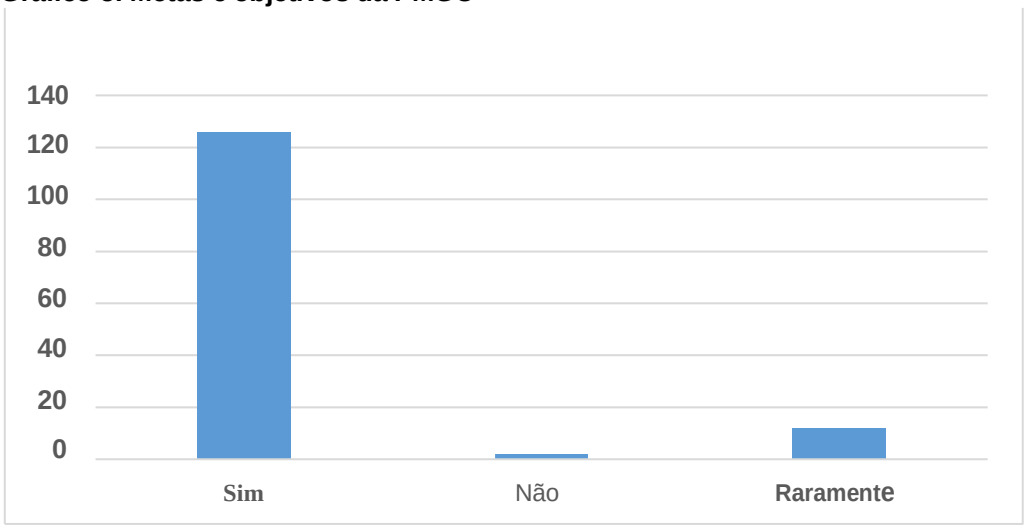
Gráfico 4: Lider motivado



Fonte: O Autor (2018).

Em relação à pergunta para os respondentes " Você considera o líder da sua equipe motivado", foi possível verificar que 75% afirmaram que consideram seu líder motivado. E certo que um líder motivado, consegue motivar seus liderados a alcançar resultados pessoais e da empresa.

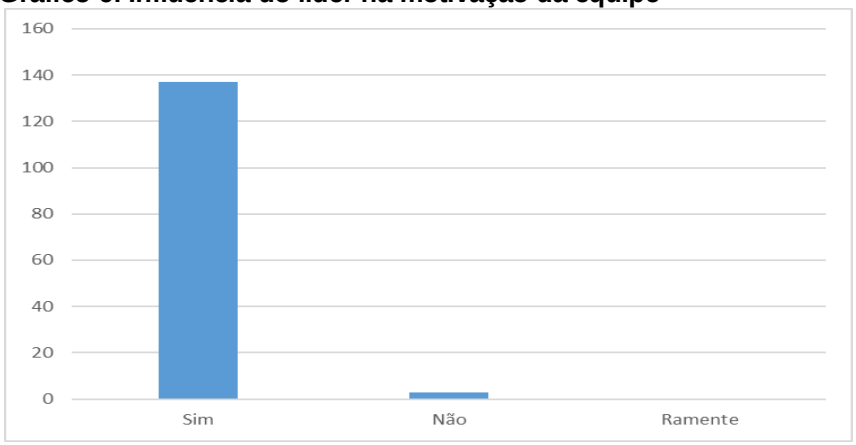
Gráfico 5: Metas e objetivos da PMGO



Fonte: O Autor (2018).

Esse gráfico simboliza o questionamento aos colaboradores se o líder da companhia costuma ajudar a equipe a conquistar as metas e realizar os objetivos que a PMGO propõem, 90% **Figura** dos respondentes disseram que o líder costuma a ajudar. Isso e um ponto positivo para o alcance dos resultados estratégicos da PMGO e também ajuda os colaboradores a se sentirem mais motivados por terem um líder presente.

Gráfico 6: Influência do lider na motivação da equipe



Fonte: O Autor (2018).

Na pergunta para os colaboradores, acreditam que o líder de companhia influencia na motivação da equipe, 96% dos respondentes disseram acreditar que a liderança influencia na motivação da equipe, não esquecendo que a motivação e algo pessoal.

4.2 DISCUSSÃO

O trabalho respondeu a problemática de quais características de liderança trazidas na literatura, essenciais para a motivação de equipes, são percebidas no cotidiano pelos Policias da Academia da Policia Militar do estado de Goiás em relação ao comportamento de seus chefes com vasta literatura.

E conseguiu trazer a reposta que o líder deve sim estar apto para encorajar sua equipe em relação ao trabalho e ainda influenciar seu comportamento de modo a se tornar mais efetivo em relação as estratégias da empresa.

E também com a pesquisa realizada, mostrou-se que os líderes principalmente da Policia Militar de Goiás possuem muita influência sobre seus liderados, levando suas ações para atingir as metas da organização.

Segundo os gráficos e a descrição, revelou-se que os colaboradores se sentem satisfeitos com o trabalho do líder, nas demais questões se sentem satisfeitos com a Policia Militar de Goiás e motivados com seu trabalho. Revela-se a importância do líder, pois e ele que influencia na motivação da equipe e tem que se motivado para motivar.

A resposta do problema, ou seja, o possível resultado foi sim de acordo com a teoria levantada, provou que o líder ajuda seus liderados a buscar seus objetivos e mostrou que o líder influencia na motivação, e que realmente é importante a equipe ser liderada e também que o líder precisa estar motivado para motivar seus liderados.

E mais ainda que a motivação do líder e dos funcionários faz diferença no resultado e na produtividade da organização, e foi desvendado a importância não apenas de ter líder um líder qualquer, mas um líder capaz de influenciar na motivação, fazendo com que a produção e as metas estratégicas da organização sejam alcançadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como o problema quais características de liderança trazidas na literatura, essenciais para a motivação de equipes, são percebidas no cotidiano pelos Policias da Academia da Policia Militar do estado de Goiás em relação ao comportamento de seus chefes?

Respondeu através de questionário e vasta literatura que o líder tem que estar apto para encorajar e influenciar sua equipe em relação ao trabalho e ainda influenciar seu comportamento de modo a se tornar mais efetivo em relação as estratégias da empresa.

Possui como o objetivo geral verificar de que forma a liderança exercida afeta o nível de motivação dos funcionários de uma organização, e essa forma seria uma liderança mais participativa e integradora. E tendo como objetivos específicos que foram alcançados que foi de analisar o conceito de liderança dentro de um contexto organizacional, levantando as principais teorias sobre liderança e a relação que há entre liderança e motivação.

O questionário realizado na Academia de Policia Militar de Góias, o qual foi possível entender que a policia confia na liderança da sua equipe, concorda-se que faz o direferencial a respeito da motivação de seus colaboradores. O presente artigo buscou comprovar o líder é peça essencial fundamentadora, para impulsionar seu grupo.

Com esse artigo foi revelado que não e fácil achar a solução da satisfação dos colaboradores para com a organização, pois o caminho e grande para conquistar a satisfação dos policiais dentro da corporação, e que existe um rol de técnicas e métodos os quais poderão ser usados dando um grande lucro e credibilidade tanto para os funcionários quanto para a organização, ou seja, todos ganham.

O estudo que foi realizado com uma pequena porção dos funcionários parte apenas dos colaboradores da Academia de Policia, ocorrendo limites à pesquisa, pois é possível a colaboração de todos os policiais do Estado de Goias. Portanto, opina-se que outras pesquisas sejam realizadas, averiguando que a questão da influência da liderança e da motivação dentro da organização é extremamente essecial.

REFERÊNCIAS

BERNARDINHO. **Transformando suor em ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006

BERGAMINI, C. W. **Liderança, Administração do Sentido**. São Paulo: Atlas, 1997

Bilhim, J. A. F. (2008). **Teoria organizacional, estruturas e pessoas**. (6ª ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Politicas.

BLANCHARD, Kenneth; ZIGARMI, Patrícia e ZIGARMI, Drea. **Liderança e gerente minuto.** Rio de Janeiro: Record, 1986.

CABRERA, Luiz Carlos de Queiroz. **Apostila de Administração Pública**, 2011. Disponível em:http://pt.scribd.com/doc/59155089/Apostila-de- Administracao-Publica>. Acesso em 21/01/2018.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2006). **Manual de comportamento Organizacional e gestão.** (5ª ed.). Lisboa: Editora RH.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., e Cabral-Cardoso, C. (2004). **Manual de comportamento organizacional e gestão.** Lisboa: Editora RH,lda.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** 2ª Edição Totalmente Revista e atualizada. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier - Ed. Campus, 2005.

DRUCKER, Peter Ferdinand. Drucker: **o homem que inventou a administração.** Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança.** 17º edição (trad. Maria da Conceição Fornos de Magalhães) RJ: Sextante, 2004.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEVEK, Andréa Regina H. Cunha; MALSCHITZKY Nancy. iderança. In**: Gestão do capital humano. Coleção Gestão Empresarial.** Curitiba - PR: AFESBJ, FAE, Business School, Gazeta do Povo, 2002, pág. 33-46.

Kuhnert, K. (1994). **Developing people through delegation**. In Improving organizational effectiveness: through transformational leadership. Free Press. California: Sage Publications.

ROBBINS, Stephen. **O comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.

Spector, P., E., (2006). **Psicologia nas Organizações.** (2ª ed.). São Paulo: Editora Saraiva.
VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 3ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2003

Yukl, G.A. (2001). **Leadership in Organizations**. 5th ed. Upper Saddlle River, NJ: Prentice-Hall.

Yukl, G.A., & Van Fleet, D. D. (1992). **Theory and research on leadership in organizations**. In M.D.

Anexo 01

Questionário de avaliação da pesquisa realizada com respondentes da Academia de Policia Militar.

Questionário:

1) Como você avalia sua satisfação com a Academia de Policia Militar?
( ) totalmente satisfeito ( ) satisfeito ( ) pouco satisfeito ( ) insatisfeito

2) Você se sente motivado com seu trabalho? ( ) sim ( ) não ( ) raramente

3) Na sua opinião é importante a equipe ter líder? ( ) sim ( ) não

4) Você considera o líder da sua companhia motivado? ( ) sim ( ) não ( ) raramente

5) Seu líder de companhia costuma ajudá-lo a alcançar metas e objetivos? ( ) sim ( ) não ( ) raramente

6) Você acredita que a liderança influencia na motivação da equipe? ( ) sim ( ) não ( ) raramente

Anexo 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu_____

portador do RG. Nº _____, CPF: _____ aceito participar da pesquisa intitulada “A Influência da Liderança na Motivação da Equipe”.

Desenvolvida pelo aluno soldado Marques e permito que obtenha fotografia, filmagem ou gravação de minha pessoa para fins de pesquisa científica. Tenho conhecimento sobre a pesquisa e seus procedimentos metodológicos.

Autorizo que o material e informações obtidas possam ser publicados em aulas, seminários, congressos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não deve ser identificado por nome em qualquer uma das vias de publicação ou uso.

As fotografias, filmagens e gravações de voz ficarão sob a propriedade do aluno e, sob a guarda dos mesmos.

Goiânia, 02 de Abril de 2018.

_____

Deivid de Sousa Marques RG 36949