

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

KAROLINE SANTANA DOS ANJOS
MOSIAH MARTINS BEZERRA
VITOR BRUNO PORTO LIMA

**O IMPACTO DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS
COLABORADORES**

RECIFE/2022

KAROLINE SANTANA DOS ANJOS
MOSIAH MARTINS BEZERRA
VITOR BRUNO PORTO LIMA

O IMPACTO DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier.

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

A597i Anjos, Karoline Santana dos
O impacto da liderança na motivação dos colaboradores. / Karoline
Santana dos Anjos, Mosiah Martins Bezerra, Vitor Bruno Porto Lima. Recife:
O Autor, 2022.
25 p.

Orientador(a): Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Motivação. 2. Liderança. 3. Coaching. I. Bezerra, Mosiah Martins. II.
Lima, Vitor Bruno Porto. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV.
Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho ao nosso país

AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento vai primeiramente a Deus por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste curso e por toda minha vida, Aos meus pais, meu irmão e meus familiares mais próximos , que me incentivaram nos momentos difíceis e nas melhores fases , sou muito grata aos meus amigos que sempre me deram palavras de apoio e todos aqueles que durante esses quatro anos me ajudaram de alguma forma, não dá para citar o nome de todos me se sintam lembrados e abraçados por mim , muitas coisas aconteceram durante o curso que me fez pensar em desistir, mais tenho muito orgulho de mim que sou forte, determinada e batalhadora , sempre tive muita vergonha de auto me elogiar achava que eu não era merecedora mais Deus me mostrou que sou uma mulher incrivelmente forte, sou falha sim Porém busco sempre me recompor e seguir em frente, não sabia o quanto essa palavra Determinada me definia mais guardarei ela sempre como parte da minha personalidade e prometo sempre fazer jus à ela .

Karoline Santana dos Anjos

Agradeço primeiramente ao meu Deus, que me deu coragem e saúde suficiente para poder concluir essa etapa em minha vida, aos meus familiares que sempre ao verem meu cansaço puderam dar palavras de incentivo, que foram muito importante para ganhar mais força e aumentar minha dedicação mesmo durante os desafios, minha esposa Edilene e minha filha Isabela que sempre cuidaram de mim para que pudesse estar apto para poder estudar, aos meus pais que sempre deram exemplo de que nada na vida vem de forma fácil, mas que é preciso muito esforço e muitas vezes ter que abdicar de vontades joviais para que possa alcançar algum objetivo, aos meus colegas de estudo durante esses anos que sempre com muita amizade pudemos nos dedicar horas de estudo e sacrificar noites de sono para que esse dia pudesse finalmente chegar, aos meus colegas de empresa que durante esse período, puderam entender que algumas vezes foi preciso me dedicar ao estudo e finalmente agradeço a mim mesmo que mostrou mais uma vez que pode superar qualquer desafio.

Mosiah Martins Bezerra

Meus agradecimentos vão primeiramente a Deus por me conceder e me proporcionar muita saúde, disposição e muita força de vontade para a realização desse curso. Aos meus pais e familiares que com muito suor, disposição, incentivo foram essenciais para a conclusão deste curso é para cada vez eu me tornar um homem melhor, um homem mais empenhado e focado na minha vida. Agradeço aos professores e profissionais que tive a honra de conhecer ao longo desses 4 anos de curso, incentivando a acreditar em nós mesmo, confiança para seguir em frente é o mais importante, trazendo ensinamentos que vou levar tanto pra minha vida profissional quanto para a pessoal. É por fim, o meu último agradecimento vai para Daniela uma mulher extremamente importante para minha vida, uma mulher que sempre me ajudou nos momentos mais difíceis da minha vida, tanto acadêmica quanto pessoal, uma mulher que me deu vários conselhos e incentivos para seguir em frente, uma mulher que sempre acreditou em mim e me impulsionou para passar pelas turbulências e ser um homem mais forte a cada momento difícil que eu encontrava, sou muito grato a todos os envolvidos citados acima sem vocês hoje eu não chegaria até aqui!

Vitor Bruno Porto Lima

“Ninguém nunca conseguiu alcançar sucesso simplesmente fazendo o que lhe é solicitado. É a quantidade e a excelência do que está além do solicitado que determina a grandeza da distinção final.”

(Charles Kendall Adams)

RESUMO

No presente dia para poder se diferenciar no mercado que estar em constantes mudanças e cada vez mais exigente e poder alcançar resultados positivos e rentáveis, é necessária uma boa liderança onde os colaboradores como sendo uma engrenagem importante para a movimentação de uma grande “máquina” que é uma organização. Um dos fatores chaves é ajudar na motivação dos colaboradores, observando cada comportamento quando é entendido pode ser uma ferramenta para aumentar a colaboração e o engajamento dos funcionários resultando em si de grande produtividade. Acompanhando a evolução que estar acontecendo de forma frenética deixa o mundo cada vez mais competitivo, sendo assim um bom líder pode ser um diferencial para alcançar os objetivos das organizações. No caso do presente estudo tem a esperança de que possa contribuir para os atuais gestores e futuros gestores, considerando os estilos de liderança onde estão ligados com os tipos de motivação de cada indivíduo, tem impacto direto na motivação de cada colaborador.

Palavras-chave: Motivação; Liderança; Coaching; Autorrealização; Colaboradores;

ABSTRACT

In present day, in order to be able to stand out in the market, which is constantly changing and increasingly demanding, and to be able to achieve positive and profitable results, good leadership is necessary, where employees are an important cog for the movement of a large "machine" that it is an organization. One of the key factors is helping to motivate employees, observing each behavior when it is understood can be a tool to increase collaboration and employee engagement resulting in great productivity. Accompanying the evolution that is happening in a frenetic way makes the world more and more competitive, so a good leader can be a differential to reach the objectives of the organizations. In the case of the present study, it is hoped that it can contribute to current managers and future managers, considering the styles of leadership where they are linked with the types of motivation of each individual, which have a direct impact on the motivation of each employee.

Key-Words: Motivation; Leadership; Coaching; self-realization; Employees;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	12
3 RESULTADOS	12
3.1 LIDERANÇA	12
3.1.1 <i>Conceito de Liderança</i>	12
3.1.2 <i>Tipos de Liderança</i>	13
3.1.3 <i>Liderança Autocrática</i>	14
3.1.4 <i>Liderança Democrática</i>	14
3.1.5 <i>Liderança Liberal (Laissez- Faire)</i>	15
3.1.6 <i>Liderança Situacional</i>	15
3.1.7 <i>Liderança Coaching</i>	16
3.1.8 <i>Liderança carismática</i>	16
3.2 MOTIVAÇÃO	17
3.2.1 <i>Conceito de Motivação</i>	17
3.2.2 <i>Tipos de Motivação</i>	18
3.2.3 <i>Motivação Intrínseca</i>	18
3.2.4 <i>Motivação Extrínseca</i>	18
3.3 TEORIA DE MASLOW (NECESSIDADES)	19
3.4 TEORIA DOS DOIS FATORES	20
3.5 LIDERANÇA X MOTIVAÇÃO	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

O Objetivo deste artigo é discorrer sobre liderança analisar o impacto da liderança na motivação dos colaboradores, objetivo esse que além de buscar conhecimento pessoal para cada um da equipe como futuros gestores também demonstrar para as empresas, futuros e atuais gestores nas organizações que o comportamento de cada líder impacta de forma direta ou indireta na motivação dos colaboradores e que impactando grandemente nos resultados esperados pela empresa.

No mundo competitivo em que vivemos, onde cada movimento determina o fracasso ou sucesso de uma empresa, o estilo de liderança tem mostrado cada vez que pode definir o andamento do atingimento de metas e objetivos. Por atingir na motivação de uma equipe e ela tem grande influência no modo onde os colaboradores encaram os objetivos propostos. Um bom líder tem a capacidade de identificar as necessidades da organização e gerenciar os desvios dentro de uma equipe.

Com a frenética evolução do mundo cada vez mais pessoas tem acesso à informação e oportunidades são mais abertas, cada dia as empresas têm a necessidade de se adaptar aos novos tempos, surgiram vários estilos de liderança e cada vez o modo de liderança tem sofrido mudanças para poder se adaptar melhor aos novos tempos e estilos de pessoas.

Então sabemos que a liderança é ter a habilidade de influenciar e conduzir as pessoas para irem em busca de alcançar o objetivo comum da equipe ou organização, resultando em bons resultados e gerando uma boa lucratividade nas empresas, onde o material humano ainda se torna necessário, numa geração onde a tecnologia tem sido amplamente utilizada, assim uma boa liderança é um fatores essenciais em todas as organizações, podendo ser elas humanas ou até mesmo dentro de uma empresa principalmente em todas as áreas do meio administrativo.

Um bom líder pode trazer grandes resultados na organização ou pode levar uma equipe ou organização ao fracasso, sendo assim um líder que queira gerar impactos positivos na organização necessita identificar as necessidades de seus subordinados assim motivando cada funcionário a chegar em um bom resultado, gerando um excelente retorno financeiro nas empresas, resultando nas criações de mais postos de trabalho e

contratações, diminuindo o turnover entre os funcionários e garantindo uma longa vida empresarial, uma boa liderança da confiança a seus colaboradores tendo uma relação amigável e menos amistosas entre todos no ambiente de trabalho além de motivar uma equipe, exercer a liderança requer uma enorme doação pessoal.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Tendo como finalidade este presente estudo entender sobre o impacto da liderança na motivação dos colaboradores, este se enquadrado no modelo de delineamento de revisão bibliográfica. Onde utiliza-se a visão de autores sobre o determinado problema.

Segundo GIL (2007) estudo que utiliza o método de pesquisa bibliográfica ela é elaborada através de algum material que já tenha sido escrito por algum autor sendo eles em livros, artigos, jornais, onde existam pesquisas que tenham sido abordadas sobre o referido tema, grande parte desses estudos utiliza tais métodos. Dessa forma para poder embasar este estudo, além utilizar a visão de autores sobre essa problematização, terá nossas contribuições e pensamentos sobre o assunto.

3 RESULTADOS

A partir dessa pesquisa espera-se e contribuir sobre a importância de se avaliar o estilo de liderança diante dos colaboradores dentro de uma organização, bem como buscar entender sobre como a liderança e seus diferentes estilos, e quais impactos podem ter diretamente no sucesso ou fracasso de uma organização provenientes de uma má gestão gerando na motivação dentro de uma equipe, Além de sugerir meios de melhorias ao utilizado algum dos estilos e que podem gerar impactos positivos dentro de uma organização.

3.1 LIDERANÇA

3.1.1 Conceitos de Liderança

Segundo Maximiano (2000), “a liderança é a realização de uma meta por meio da direção e dos colaboradores.”

Conforme Bateman & Snell (2007), A liderança faz com que as pessoas possam ser as grandes realizadoras de seus objetivos. Onde um líder sendo um meio motivador e se tem a devida comunicação com os colaboradores sejam individualmente ou em grupos.

Conforme Oliveira (2012), A liderança pode ser um dos fatores que preveem o sucesso das organizações. Da mesma forma, as pessoas se tornam líderes não somente por meio de raciocínio estratégicos para atingir objetivos propostos, mas também utilizando uma comunicação que este se processa por níveis inconscientes, igualmente os grupos sociais semelhantemente que as organizações atribuem o papel do líder, como se identificam num líder a projeção que suas expectativas possam ser atingidas, essa esperança, por algumas vezes, mas não determinante que ela possa ser mística ou até mesmo carismática.

A liderança pode ser conceituada então como influência que alguém tem ao se utilizar o processo de comunicação em determinadas situações, é de suma importância não confundir a atitude de liderar com o conceito de gestão ou de direção. Como sendo necessária a presenças de líderes dentro dos mais diferentes níveis de hierarquia das organizações, nem sempre um líder ele pode ser considerado como um gerente.

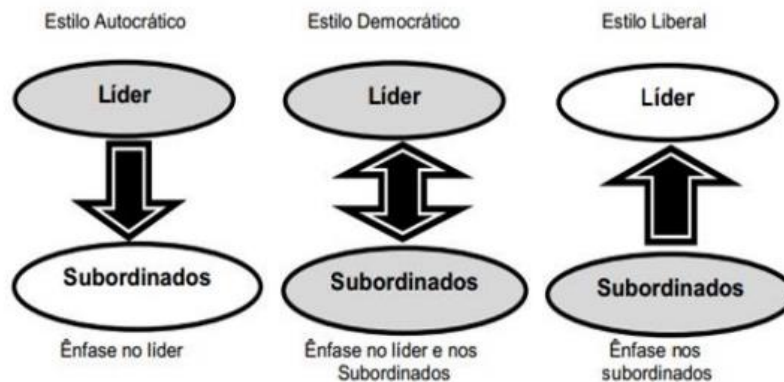
É muito importante que um líder, onde seja determinado para tal finalidade, tenha a habilidade de incentivar e fazer com que as pessoas façam as ações determinadas por ele. Contudo, as pessoas elas precisam sentir que ao atingir os objetivos propostos pelo líder, elas também atingirão seus próprios objetivos. Resumidamente o líder tem por finalidade de inspirar a confiança, ser inteligente e perceptivo (CHIAVENATO, 2000).

3.1.2 Tipos de Liderança

Atualmente cada vez mais vemos a necessidade se estudar os etilos de liderança, vários autores discorreram sobre o tema, que ao mesmo que é um estudo antigo, vem se tornando algo também muito atual ao ter vinda por várias vezes à tona devido ao avanço principalmente dos meios de informação, cada vez mais pessoas tem o acesso e vem se questionando os estilos de liderança dentro das organizações, até mesmo algumas vez é difícil definir estes tais estilos, por ele pode ser alterado dependendo da situação ou até

mesmo do grupo onde o líder está conduzindo. Conforme Chiavenato (2004) os estilos de liderança mais conhecidos são: Autocrático, liberal e democrático na figura a seguir demonstra esses três estilos de liderança.

Figura 1: As diferentes ênfases decorrentes dos três estilos de liderança



Fonte: Chiavenato (2004, p.104)

3.1.3 Liderança Autocrática

Como o nome já sugere, é o tipo de liderança em que o líder está em total evidência. Ou ele até mesmo exerce o papel de dominar sobre uma equipe. Segundo Chiavenato (2004, p.103) “O líder centraliza as decisões e impõe suas ordens ao grupo.” É ele que toma todas as decisões, sem sugestões e participação de seus liderados. Portanto, trata-se de alguém mais visto como “chefe” do que propriamente como líder. Esse é um dos tipos de liderança mais presentes nas organizações, e um de seus problemas é a geração de desmotivação e baixos níveis de produtividade na equipe, uma vez que esta tem apenas o dever de aceitar todas as decisões, metas, tarefas e regras que vem de cima, sem nenhuma contestação.

3.1.4 Liderança Democrática

Na liderança democrática a ênfase está no líder e no liderado. Segundo Chiavenato (2003) “O líder conduz e orienta o grupo e incentiva a participação democrática das pessoas”. É o equilíbrio entre o trabalho e a equipe. Nesse estilo de liderança pode haver a formação de grupos e um ambiente mais cordial entre todos. É

nesse tipo de liderança organizacional que o colaborador se sente mais integrado, não apenas na realização de tarefas, mas também na tomada de decisões, no planejamento de metas e na elaboração de estratégias.

Há espaço para todos participarem, opinarem e construírem novos caminhos para o crescimento da empresa. Devido à valorização igualitária, colaboradores e líderes compartilham um ambiente mais harmonioso e motivador.

3.1.5 Liderança Liberal (*Laissez- Faire*)

Conforme Chiavenato (2004) neste tipo de liderança, os colaboradores já possuem autonomia e liberdade para exercer suas tarefas e cumprir suas metas, por eles poderem usufruir do poder de decisão. Além disso, eles também podem propor soluções, tomar decisões e realizar os próprios planejamentos.

Aqui, o colaborador já encontra motivos para se engajar e se comprometer com a organização. Isso, porque um líder liberal oferece mecanismos para aumentar a produtividade de sua equipe.

No entanto, um ponto negativo desse tipo de liderança recai sobre aqueles que não conseguem lidar e trabalhar em ambientes mais liberais. Além disso, devido à liberdade, é comum que muitos colaboradores não respeitem seus líderes em determinadas situações, o que pode gerar conflitos na empresa.

Laissez – Faire: é uma expressão usada na língua francesa que significa “Deixa Fazer”

3.1.6 Liderança Situacional

Com a presente evolução cada vez mais os líderes atuais precisam se adaptar aos novos tempos que cada vez são mais exigentes, sendo exigido de líder cada vez a capacidade de adaptar as condições em que ele se depara, sendo assim o líder que desenvolve esse tipo de liderança tem maior habilidade de manter uma equipe em que se tem o alto desempenho dentro de uma organização. Silva e Kovalski (2006) define que:

O fator chave na Liderança Situacional é a necessidade do líder desenvolver sua sensibilidade e percepção, diagnosticando sua equipe para que possa definir como irá se comportar, pois em qualquer situação em que uma equipe possa estar, a liderança sempre deverá realizar suas funções básicas de gerir com

atenção concentrada nos objetivos e resultados (SILVA; KOVALESKI, 2006, p. 2).

3.1.7 Liderança Coaching

Entende-se que um líder mais atualizado aquele em que além de atingir resultados também tem a premissa de desenvolver outros a terem a capacidade de liderarem, diante disso nasce esse novo estilo de gestão dentro das organizações conhecido atualmente como *coaching*

Coaching palavra que tem como origem a língua inglesa “*Coach*” que tem como significado técnico, treinador, habilidade essa em que diferentemente das demais o líder ele não só focaliza nos resultados a ser alcançados, mas também ajudar em que seus liderados possam através de seus desenvolvimentos atingir mais facilmente os objetivos das organizações “O coaching na liderança é um processo muito focado, no qual o gestor orienta seu colaborador no desenvolvimento do seu desempenho, empregando metas claras para criar alvos mensuráveis.” (PORCHÉ; NIEDERER, 2002).

3.1.8 Liderança carismática

Da mesma forma em que temos um líder em que preza pelo desenvolvimento de toda equipe além do dele, também podemos ter um líder em que inspira e transmite confiança de todos na equipe de tal forma que leva ao fruto da ação. Sempre por meio de um canal aberto de comunicação esse tipo de líder com seu carisma ele consegue influenciar seus subordinados

Segundo Soto (2002, p. 230): “[...] a teoria dessa liderança é uma ampliação das teorias dos atributos que diz que os seguidores atribuem ao líder uma capacidade sobre-humana ou extraordinária quando este observa certas condutas.”

Segundo Freitas (2006) esse líder ele através de seu exemplo, comportamento esse que passa para seus seguidores como eles podem imitar, trazendo altas expectativas acerca do desempenho deles, onde de forma simultânea demonstra confiança em si, de forma que desperta a motivação relevante da missão do grupo.

3.2 Motivação

3.2.1 Conceito de Motivação

O conceito de motivação ou mesmo o estudo sobre o comportamento dos seres humanos são algo não muito recentes. Taylor em torno do ano de 1900 já referenciava o desempenho com fatores econômicos, porém entre 1920 e 1930 através dos estudos de Elton Mayo, teve a descoberta que o comportamento humano estaria também influenciado por fatores não econômicos (CARAVANTES; CARAVANTES; KLOECKER,2008).

Já Conforme Chiavenato (2003), “a motivação procura explicar por que as pessoas se comportam”.

A motivação pode-se ter várias definições, uma que podemos citar é que pode ser um ato em que pode levar um indivíduo a empenhar ao máximo de ação ou energia para atingir algum objetivo pretendido, a motivação é algo que se torna indispensável principalmente no deparar de uma tarefa ou mesmo algum objetivo em que se pareça difícil alcançar, esse motivo para agir ele algo que vem de dentro dos indivíduos, sendo assim a motivação ela tem um fator muito importante no comportamento e principalmente na qualidade de algum serviço executado, hoje é um dos grandes pontos desafiadores para as empresas em manter os colaboradores para se atingir com qualidade os objetivos da organização. Argumento este em que é apoiado por ROBBINS (2008)

“A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2008, p. 132).

Conforme Chiavenato (2010), um dos grandes desafios nas organizações é motivar as pessoas e fazer com que elas sejam decididas, segundo BATEMAN & SNELL (2012) Para ser motivadores eficaz, os gestores precisam saber qual o comportamento que desejam filtrar das pessoas, funcionários produtivos e motivados costumam da grandes resultados,

Os gestores devem observar qual as necessidades dos seus liderados para poder motivá-los, confiantes e estejam comprometidas intimamente a atingir os objetivos estabelecidos, Maslow, baseia-se na ideia de que cada ser humano esforça-se muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. É um esquema que

apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. O conceito de motivação aborda a compreensão acerca de quais motivos direcionam a uma ação. Trata-se de tema complexo e detalhado. Conforme Chiavenato, “a motivação procura explicar por que as pessoas se comportam”.

3.2.2 Tipos de Motivação

Para poder entender melhor o que motiva de fato o ser humano, é de suma importância conhecer quais tipos de motivação, partindo desse conhecimento assim podendo entender o ser humano como indivíduo, Segundo Maximiano (2000) os conceitos essenciais do comportamento organizacional estão relacionados com a natureza das pessoas e das organizações que resulta numa visão holística do comportamento organizacional.

3.2.3 Motivação Intrínseca

A Motivação Intrínseca ela tem referência aos trabalhos realizados com entusiasmo, ou seja, o próprio trabalho ele produz uma sensação na pessoa quando ela esteja desempenhando determinado papel. Levando o indivíduo a fazer essa determinada tarefa com total satisfação e prazer, se sentindo motivado intrinsecamente.

Como exemplo podemos citar um dono de empresa que ele continue a trabalhar com muito afinco mesmo que tenha sucesso financeiramente ou até mesmo um estudante que se motiva a querer buscar mais conhecimento.

Conforme Bergamini (1997), a motivação é algo que impulsionado que vem de dentro cuja fonte de energia surge do interior de cada pessoa.

3.2.4 Motivação Extrínseca

A motivação Extrínseca tem como parte motivadora alguma determinada recompensa por algum papel desempenhado, uma das grandes vantagens desse tipo de motivação é que ela pode ser facilmente impulsionada pelas recompensas que podem ser algo tangível ou até mesmo abstratas, como exemplo podemos citar o reconhecimento público ou prêmios recebidos.

3.3 TEORIA DE MASLOW (NECESSIDADES)

Teoria desenvolvida por Abraham H. Maslow, teoria da hierarquia das necessidades, é uma das teorias que é muito conhecida entre o meio organizacional, tendo como crença que “o homem é motivado por necessidades organizadas em uma relativa prepotência” (CARAVANTES; CARAVANTES; KLOECKNER,2008, p. 98)

Baseado em seus estudos do comportamento humano concluiu que os seres humanos eles são dotados de várias necessidades e essas têm hierarquia entre si, onde esses níveis têm diferentes de prioridades, sendo assim ficou estabelecido em que são classificadas em cinco níveis ou grupos em que podemos citar: Fisiológica, segurança, sociais, estima e por fim autorrealização.

Conforme Robbins (2002) Maslow colocou as necessidades numa pirâmide de acordo com o grau de importância do comportamento Humano, levando em consideração que na base se encontra as necessidades mais básicas ou primárias, em que são as mais recorrentes, já no topo estão as necessidades mais sofisticadas e intelectualizadas ou secundárias. Podemos melhor visualizar essa ordem na figura na figura 02

Figura 02 – Hierarquia das Necessidades Humanas e meios de satisfação



Fonte: Chiavenato (2015, p. 281)

Para Robbins (2005) a definição de cada nível da pirâmide dessas cinco categorias das necessidades humanas são:

1 - Necessidade fisiológica: são as necessidades relacionadas a sobrevivência do ser humano; ou nascem com eles como a necessidade de alimentação, água, descanso, oxigênio, enquanto esse nível de necessidade não seja atendido faz com que o ser humano não esteja confortável deixando até mesmo irritado.

2 - Necessidade segurança: esse nível de necessidade estar relacionada a proteção de perigos sejam eles físicos ou emocionais, um dos níveis de importância se tratando do comportamento do ser humano.

3 - Necessidades sociais: esse nível estar ligado ao senso de pertencimento e de ser aceito e ter a sensação de ser parte de algum grupo, caso não seja atendido pode levar ao isolamento, e pode até mesmo resultar em sentimentos depressivos.

4 – Necessidade Estima: Estar ligado ao sentimento de ter autorrespeito, amor-próprio e *Status*, contudo o não atendimento desse nível pode até mesmo fazer com que se sinta inferior aos demais, dependência e tem impacto na motivação.

5 – Necessidade de autorrealização: esse é topo da pirâmide o tão sonhado lugar que todos buscam ela estar ligada ao sentimento de realização pessoal, crescimento e prazer.

Segundo Robbins (2005), a medida em que cada nível for sendo atendido, a necessidade seguinte passa a ser a dominante, no ponto de vista da motivação, sugere em que nenhuma dessa necessidade possa ser atendida por completo, uma necessidade que seja satisfeita pode extinguir a motivação.

3.4 TEORIA DOS DOIS FATORES

Essa teoria que foi desenvolvida pelo psicólogo norte americano Frederick Herzberg no final dos anos 50 ao qual ele aplicou um questionário contendo perguntas para 203 contadores e engenheiros de Pittsburg buscando entender sobre a satisfação e a insatisfação de cada um, conhecida também como teoria de motivação-higiene, conforme a teoria “a atitude de um indivíduo em relação ao seu trabalho é determinante para o sucesso ou o fracasso do mesmo e da empresa na qual trabalha” (ROBBINS, 2002, p. 153).

Para Herzberg (1968) os dois fatores eles davam a direção em relação ao comportamento dos indivíduos, estes sendo conhecidos como fatores higiênicos ou extrínsecos, onde eles tem grande impacto na insatisfação no ambiente do trabalho, fatores esses como a administração e estatutos da organização, supervisão, relações interpessoais, salários e benefícios, condições dos locais de trabalho para desempenho de alguma tarefa, segurança e até mesmo o *Status*, já os fatores motivacionais ou intrínsecos que atingem em cheio a satisfação de cada um no ambiente de trabalho, destes podemos citar o reconhecimento de tarefas ou metas alcançadas, crescimento dentro da organização, desenvolvimento pessoal e até mesmo o trabalho em si. Para Herzberg:

Os fatores envolvidos na produção da satisfação (e motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho. Já que é necessário considerar fatores separados, dependendo do fato de estarmos examinando a satisfação ou insatisfação no trabalho, segue-se que esses dois sentimentos não são antagônicos. O oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação no trabalho, mas sim a ausência de satisfação; e, da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação. (HERZBERG, 1997, p. 61).

Partindo desse princípio de forma parecida, Lacombe cita:

Segundo Herzberg, o que mais contribui para que as pessoas produzam são os fatores motivacionais. Deve-se procurar aumentar ao máximo esses fatores, pois são os principais responsáveis pela melhora dos resultados. Os higiênicos devem ser administrados de forma a não ficarem abaixo do que seria razoável nas condições normais do ambiente no qual a empresa opera. (LACOMBE, 2009, p. 162).

Baseado nesses autores com a intenção de diminuir o nível de insatisfação dentro da organização o melhor caminho é atender prontamente as necessidades dos colaboradores, através de administrar bem os recursos e focar nos fatores Higiênicos, onde a principal linha de atuação é trabalhar por meios motivacionais.

3.5 LIDERANÇA X MOTIVAÇÃO

Um Líder em que deseja a tão sonhada equipe de sucesso é necessário que esteja familiarizado com a técnicas de motivação, e adotar um estilo de liderança conforme abordados anteriormente conforme com o estilo da equipe e da organização, podendo assim atender aos níveis da pirâmide de necessidades proposta por Maslow.

A motivação e a liderança caminham juntas onde o líder passa a visão da organização e mostra o caminho onde os subordinados precisam alcançar, utilizando de informações obtidas dos colaboradores de seus interesses com a finalidade de sempre motivá-los, utilizando o princípio de gestão à vista mostrando o quando cada setor ou colaborador atingiu as metas.

Motivação refere-se as forças que dão energia, direcionam e dão sustentação para uma pessoa. Sendo assim, todo ou qualquer movimento, com exceção dos movimentos involuntários, é motivado. Partindo desse princípio um funcionário que esteja motivado trabalhará com total dedicação para atingir as metas propostas pela organização, exercendo um excelente desempenho (BATEMAN & SNELL, 2007)

Segundo Bateman & Snell (2007) a habilidade e a devida compreensão da função de cada colaborador ocasionarão em alta produtividade. Porque um indivíduo que não sabe suas devidas funções e o que se espera dele não pode ter um motivo para poder agir e alcançar algum objetivo.

Por fim um funcionário que encontra um líder que assume o papel de técnico semelhante a uma equipe esportiva que estar sempre motivando e mostrando o potencial de cada um, tem uma enorme probabilidade de alcançar as metas sendo assim todos ganha e as organizações conseguirão alcançar as constantes mudanças desse mundo que estar num ritmo tão frenético de evolução.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o presente estudo observou-se que ao entender os diferentes estilos de liderança e adotando um destes pode impactar na caminhada para motivação dos colaboradores.

Partindo do pressuposto de que algumas vezes para se ter uma intensidade maior de engajamento dentro de uma organização é preciso ter um “Motivo” para agir, portanto atendendo as necessidades de cada indivíduo iniciando pelas camadas mais básicas das necessidades e incentivando outros que estão em busca da autorrealização que é o topo da Pirâmide das necessidades segundo Maslow, fatores esses que são importantes e podem impactar no atingimento das metas das organizações, sabemos que a motivação ela precisa vir de dentro de cada indivíduo, porém o líder tem um papel vital e uma grande

influência para motivar a equipe e fazer com que essa motivação seja exteriorizada, Segundo Maxwell (2008, p.17) “os bons líderes levam outros consigo para o topo. Promover a ascensão de outros é requisito fundamental para a liderança eficaz”.

Sabendo investir no ser humano dentro do ambiente organizacional, e ter funcionários motivados é um dos grandes tesouros que uma organização pode ter

Conclui-se então que papel do líder é um dos fatores que contribui no sucesso de uma organização principalmente na motivação de todos da equipe, podendo resultar no sucesso ou no fracasso de uma organização.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, T. S.; Scott A. Snell, **Administração: Liderança e colaboração no mundo competitivo**/Thomas S. Bateman, Scott A. Snell; revisão técnica Carlos Tasso Eira de Aquino, José Antônio Ulhôa Cintra Ferreira.—São Paulo: McGraw-Hill, 2007, (**Liderança: Mobilizando pessoas**, Cap.1, p 17)

_____. **Administração: liderança e colaboração no mundo competitivo**. 7. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2007., p.143

_____. **Administração**. 2ª Edição, AMGH editora Ltda. McGraw-Hill, 2007; Bookman p.230 – 231

BERGAMINI, Cecília. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1997.

CARAVANTES, Geraldo R.; CARAVANTES, Cláudia B.; KLOECKNER, Mônica C. **Programa do Livro Texto – Administração**. São Paulo: Pearson, 2008, 351 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução À Teoria Geral Da Administração**. 6º Ed. Editora: Campus, Ano: 2000.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato – 7. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Introdução à teoria geral da Administração** 3. ed. Rio de Janeiro, 2004

FREITAS, Carmen M. Fernandes de. **Estudo da motivação e da liderança na Indústria Hoteleira da RAM**. 2006. 141 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo) -Universidade da Madeira, Funchal.

GIL, Antonio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan. / Fev. 1968.

_____. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** In: BERGAMINI, C., CODA; R. (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional – Motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru, **Introdução à Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas. 2000.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças, **Teoria geral da administração: uma abordagem prática**, 3. ed São paulo:Atlas,2012 liderança p.143
_____. **Gerenciando com as Pessoas: Transformando o Executivo em um Excelente Gestor de Pessoas**. 5. ed. Barueri: Manole, 2015.

PORCHÉ, Germaine; NIEDERER, Jed. Coaching. **O apoio que faz as pessoas brilharem**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2002

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall,2005.

_____. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall,2005.

SILVA, U. B.; KOVALESKI, J. L. **Desenvolvimento de equipe através da liderança situacional e feedback 360º: caso de uma equipe de manutenção da Copel Distribuição S.A.**, Superintendência de Distribuição Centro-sul. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 26., 2006, Fortaleza. Anais... Rio de Janeiro: ABEPRO, 2006.

SOTO, E. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning: 2002.