



Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico. ISSN: 2446-6778

Nº X, volume X, artigo nº X, ---/--- 2017

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/vXnXaX>

**CENTRO UNIVERSITÁRIO REDENTOR FACULDADE UNIRENTE
CURSO DE TECNÓLOGO EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

Aparecida dos Santos Pereira Gomes

Thamires de Almeida Gomes

**A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO DO LÍDER NO
DESEMPENHO DAS EQUIPES NAS EMPRESAS
CONTEMPORÂNEAS**

**Itaperuna
2021**

Aparecida dos Santos Pereira Gomes

Thamires de Almeida Gomes

**A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO DO LÍDER NO
DESEMPENHO DAS EQUIPES NAS EMPRESAS
CONTEMPORÂNEAS**

Artigo científico apresentado à
UniRedentor como parte dos
requisitos para a obtenção do
título de tecnólogo em gestão de
recursos humanos.

Orientador (a): Danielle Alves Fortuna Pussiareli

**Itaperuna
2021**

A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO DO LÍDER NO DESEMPENHO DAS EQUIPES NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

Aparecida dos Santos Pereira Gomes¹

Thamires de Almeida Gomes²

Graduando no curso de Tecnólogo em Recursos Humanos

Resumo

O presente estudo analisa a influência do comportamento do líder no desempenho da equipe, buscando identificar indicadores da eficácia da liderança em uma empresa, pois o líder tem um papel de suma importância dentro de uma empresa, o líder tem o papel de trazer motivação, inovação, conhecimento, gestão para sua equipe, respostas rápidas, flexíveis e inovadoras aos problemas e resultados esperados, promovendo rendimentos e melhorando a satisfação de seus integrantes fazendo então com que o seu grupo de liderados obtenha bons rendimentos junto à empresa. O objetivo da pesquisa é apresentar a capacidade do líder em influenciar um grupo em direção ao alcance de seus objetivos. Seu estudo se justifica pelo fato do líder potencializar as capacidades de cada um dos colaboradores, mostrando que por meio da influência mútua com as pessoas possui a capacidade de inspirá-las por um propósito. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica disponível em livros e artigos científicos da área de liderança organizacional. Com esse estudo chega-se à conclusão que o comportamento do líder tem grande influência sobre os funcionários de uma empresa, pois o líder é como um reflexo para os seus liderados.

Palavras-chave: liderança. Equipe. Motivação. Produtividade

Abstract

This study analyzes the influence of leader behavior on team performance, seeking to identify indicators of leadership effectiveness in a company, as the leader has an extremely important role within a company, the leader has the role of bringing motivation, innovation, knowledge, management for your team, quick, flexible and innovative responses to problems and expected results, promoting income and improving the satisfaction of its members, so that your group of followers obtain good income from the company. The objective of the research is to present the capacity of the leader in influencing a group towards achieving their goals. Its study is justified by the fact that the leader leverages the capabilities of each employee, showing that through mutual influence with people, he has the ability to inspire them for a purpose. The methodology used was the bibliographical research available in books and scientific articles in the organizational leadership area.

¹ UniRedentor, Departamento, Itaperuna-RJ.

Keywords: leadership. Team. Motivation. Productivity

INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa a influência do comportamento do líder no desempenho da equipe, buscando identificar indicadores da eficácia da liderança em uma empresa. O problema que direcionou essa pesquisa é a falta de liderança dentro de algumas empresas, trazendo com isso alguns prejuízos para a organização. Seu estudo se justifica pelo fato do líder potencializar as capacidades de cada um dos colaboradores, mostrando que por meio da influência mútua com as pessoas possui a capacidade de inspirá-las por um propósito. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica disponível em livros e artigos científicos da área de liderança organizacional.

De forma ampla, o comportamento organizacional pode ser compreendido como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações. O comportamento organizacional se refere ao estudo de pessoas e grupos que atuam nas organizações. Trata da influência que todos eles têm sobre as organizações e a influência que as organizações exercem sobre elas. Em outras palavras, o comportamento organizacional retrata a interação contínua e influência recíproca entre as pessoas e organizações. É um importante campo de conhecimento para todos que devem lidar com organizações, seja para criar outras ou mudar existentes, para trabalhar ou investir neles ou, no máximo importante, para direcioná-los.

De acordo com Bateman e Snell (1998, p.337), “De central importância para a liderança eficaz é o poder”, a habilidade de influenciar outras pessoas. Nas organizações, isso muitas vezes significa fazer com que as tarefas sejam realizadas ou atingir as próprias metas apesar da resistência dos outros. Os líderes se identificam basicamente com quatro tipos de poder: o poder legítimo, poder sobre recompensas, poder de coerção e poder de referência.

Silva (2001, p.252) afirma que “liderança é o processo de dirigir e influenciar as atividades de grupos, no sentido do alcance de objetivos, em uma dada situação”. Para Stoner e Freeman (1999, p.344), liderança é “o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo”.

As informações coletadas através da pesquisa bibliográfica foram sistematizadas e

organizadas em três seções: na seção 01 foi comentado sobre comportamento organizacional conceituando o comportamento humano nas organizações, falando também sobre delegação de tarefas e trabalho em equipe. A seção 02 nos informa o conceito de motivação organizacional, desenvolvimento organizacional, mostrando os efeitos da motivação organizacional. Já a seção 03 trouxe o conceito de liderança organizacional, relatando sobre a influência do líder e mostrando os resultados de uma boa liderança.

1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

De forma geral, o comportamento organizacional pode ser compreendido como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações. Na história do comportamento organizacional, três marcos são importantes: os estudos de Hawthorne, o movimento das relações humanas e a abordagem contingencial da administração e da liderança. O desenvolvimento dessa história, na visão de Dubrin (1974), está associado à Administração, à Sociologia, à Ciência Política, à cultura da organização e ao contexto em que ela está inserida.

O conceito de comportamento exposto por Abbagnano (2003): o comportamento, objetivamente observável por um meio qualquer, é toda resposta a estímulos obtida de um organismo vivo. O autor ressalta que o comportamento especificamente humano envolve a atitude e inclui, portanto, elementos antecipatórios e normativos como projeto, previsão, escolha. Importa especificar, ademais, que os traços de personalidade e as atitudes são características hipotéticas e latentes que os indivíduos inferem mediante observações de comportamentos, quer fisiológicos, quer explícito, como atos motores ou comportamento não verbal, conforme Azjen (2005). Ainda segundo Abbagnano (2003:p.89), atitude é um “termo amplamente empregado hoje em dia em filosofia, sociologia e psicologia, para indicar, em geral, a orientação seletiva do homem em face de uma situação ou de um problema qualquer”.

De acordo com Robbins (2002), as atitudes envolvem três componentes que afetam o comportamento do indivíduo no trabalho: um componente cognitivo, ligado à convicção; um componente afetivo, ligado à emoção, e um componente comportamental, associado a uma pessoa ou a alguma coisa.

1.1 Conceito de comportamento humano nas organizações

O campo do comportamento organizacional foi concebido na década de sessenta por pesquisadores britânicos como disciplina emergente e quase independente, que se apoiaria em outras disciplinas já estabelecidas como Psicologia, Sociologia e Economia, devendo constituir uma área de teorização e pesquisa em que as atividades organizacionais seriam o objeto de estudo e não um contexto para onde conhecimentos seriam simplesmente transferidos e aplicados.

O século XX, após a revolução industrial, se caracterizou por questões sobre a produtividade humana, despertando o interesse das organizações na busca do entendimento dos fatores que levam as pessoas a direcionarem seus esforços para alcançarem os objetivos e metas estipuladas pelas empresas. Com os adventos da vida moderna, as constantes mudanças no cenário mundial, exigem que as organizações trabalhem com maior velocidade para estar presentes, de forma competitiva, nos mercados locais e globais. Assim, as empresas precisam contar com pessoas, cada vez mais atualizadas, em seu campo de atuação e situadas com o mercado para tornar seus produtos e serviços atraentes para o consumidor (DUTRA, 1999).

O comportamento humano tem sido um tema de discussão dentro do campo corporativo. Embora as empresas visualizem pessoas como recursos que possuem habilidades e características específicas para execução de atividades empresarias, não se deve ignorar o fato de que cada ser humano possui particularidades em sua personalidade que exigem acompanhamento constante como forma de potencializar este recurso. (CHIAVENATO, 1997).

Uma forma de influência no comportamento humano na organização é a cultura organizacional, entendida como um sistema de valores e crenças compartilhados que influenciam o comportamento do trabalhador. Um exemplo prático seria uma cultura que valoriza assumir riscos e encoraja os funcionários a tentar descobrir novas maneiras de fazer as coisas. Os funcionários farão isso sem se preocupar se serão punidos pelas ideias que não deram certo. (DUBRIN, 2003).

1.2 Delegação de poder

A importância da confiança tem sido reconhecida pela literatura recente, sendo que Kramer (2006), por exemplo, identifica três vantagens da confiança em contexto

organizacional: conduz à redução dos custos de transação; potencia sociabilidade espontânea e cooperação entre os membros; facilita formas de deferência às autoridades organizacionais.

O gestor independente de ser proprietário, sócio ou gerente, embora com níveis diferenciados de autonomia, são consideradas pessoas de ação e que conduzem subordinados rumo aos objetivos traçados pela empresa.

Com o constante predomínio das exigências impostas pelo mercado, aumenta consideravelmente a tendência do gestor ajustar seus interesses em atividades e áreas que demandem maior concentração na tomada de decisões, rumo a uma administração satisfatória. Diante desse contexto, preconiza-se a delegação como um princípio de gestão, que embora apresente um conceito simples e lógico como uma forma eficaz de aumentar a produtividade e administração do tempo, na prática percebe-se que as atitudes corretas quanto a delegar incluem segurança pessoal, disposição de assumir riscos, disposição de confiar nos membros da equipe, adoção de uma perspectiva e, sobretudo muita paciência a ser desenvolvida ao longo do tempo (NELSON, 1991).

A delegação é um conceito abordado em vários ambientes organizacionais e que conceitualmente Junqueira (1992, p.63) define como “a transferência de autoridade e responsabilidade para a execução de uma tarefa que, no entender do delegante, será mais apropriadamente executada pelo delegado.” Moreira, et al (1997, p.77) define delegação como “atribuição a outra pessoa da autoridade formal (poder legítimo) e da responsabilidade para realizar atividades específicas, sendo que a delegação de autoridade é necessária para o funcionamento ágil das organizações.” Devido a complexidade crescente das organizações, torna-se cada vez mais difícil definir claramente as responsabilidades de cada pessoa, o que faz parecer que uns desempenham as funções de outros. Nesse sentido, a ação de delegar acaba por gerar benefícios a todos quando executada com eficiência (HELLER, 1999). As razões de delegar não estão relacionadas exclusivamente com produtividade e administração do tempo, mas com os processos de motivação; aumento do grau de iniciativa dos subordinados; aumento da criatividade; treinamento e desenvolvimento de aptidões específicas dos subordinados (JUNQUEIRA, 1992).

Segundo Berg (1999, p.28) “a delegação é um dos melhores métodos para desenvolver pessoas, pois na maioria das vezes, elas se sentirão motivadas e desafiadas quando se dá oportunidade para que aprendam novidades e coloquem em prática.” Ao delegar tarefas torna-se necessário a escolha da pessoa certa, pois considera-se que nem todas as pessoas possuem as mesmas capacidades e motivação. Cabendo por sua vez, que o delegado identifique e selecione entre seus subordinados, aquele que demonstra

maior desejo e responsabilidade (CHIAVENATO, 1999).

1.3 Trabalho em equipe

O trabalho em equipe está presente em nosso cotidiano nas mais diversas circunstâncias, notadamente no ambiente empresarial onde, nos dias atuais, se mostra condição essencial para o sucesso pessoal e da organização como um todo. Saber trabalhar em equipe é, pois, requisito dos mais valorizados pelas empresas no recrutamento e seleção de pessoal e eleva substancialmente o índice de empregabilidade daqueles que possuem habilidade para tal. Trabalhar em equipe é inerente aos agrupamentos humanos desde a pré-história. A principal ideia de uma equipe de trabalho é a complementação de habilidades e conhecimentos para atingir objetivos.

Equipe pode ser um grupo de pessoas organizadas de forma a trabalhar em conjunto, ou como um grupo que executa tarefas semelhantes. É também a união de esforços individuais que resultam em um nível de desempenho muito maior. Uma equipe de trabalho gera uma sinergia positiva por meio do esforço coordenado.

Nesse sentido, Roosevelt (apud DONNELLON, 2006, p.4) afirma que “Agindo em conjunto, como um grupo, as pessoas conseguem realizar coisas que nenhum indivíduo sozinho jamais poderia realizar”.

2 MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

Os estudos da motivação partem do princípio que cada pessoa possui características internas individuais que estão ligadas diretamente a satisfação de suas necessidades. Robbins (2009, p.48) ainda destaca outras teorias para explicar o comportamento das pessoas nas organizações. Dentro dos exemplos mais conhecidos sobre teoria da motivação, está à hierarquia das necessidades de Maslow que é dividida em cinco necessidades como: Fisiológicas, Segurança, Sociais, Estima e Auto realização. Esta teoria parte do princípio que o comportamento humano é dirigido para a satisfação das necessidades básicas (fisiológicas e segurança) e que somente após o ser humano satisfazer estas necessidades, ele estará pronto para satisfazer as necessidades mais complexas (como as sociais). Após cumprir esta etapa, ele estará pronto para satisfazer as necessidades relativas ao ego (estima) e posteriormente, a última etapa (auto realização).

2.1 Conceito de motivação organizacional

A palavra motivação vem do latim “motivus” e significa movimento. De acordo com Nakamura (2005) quem motiva uma pessoa, isto é, lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a agir em busca de novos horizontes e conquista. É necessário que os gerentes e líderes provoquem uma motivação sadia em seus colaboradores e entendam que nem sempre o que os motiva ira motivar seus colaboradores. Para Vergara (2009) a motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa. A motivação vem de dentro para fora quando sentimos estímulos evidentes para alguma situação servindo assim de combustível para que a tarefa seja feita de forma mais eficaz e rápida. Segundo Gil (2016) empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. Um colaborador que anseia uma promoção trabalhará bem mais motivado caso seu superior lhe diga que ele está no caminho certo para isso; já um colaborador que anseia pela mesma vaga, porém, vê todo seu esforço ser em vão quando seu superior diz que após meses de expectativa e ansiedade que a vaga será preenchida por uma pessoa a ser contratada pela empresa sente toda sua motivação desvalorizada pela organização. Os estímulos necessários para nos tornarmos motivados não são iguais em todos os colaboradores, de acordo com (GIL, 2016) cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra.

2.2 Desenvolvimento organizacional

Ao definir o que é desenvolvimento organizacional e elucidar a sua necessidade, Bennis (1972) o fez com tal propriedade que se tornou fácil depreender que se trata de um processo e necessita de tempo para ser implantado, acompanhado, consolidado, verticalizado e institucionalizado. Ainda em 1972 Motta declarou que o desenvolvimento organizacional ganhou o significado, com o qual se apresentava somente no momento em que a teoria das organizações foi submetida ao tratamento sistêmico, responsável por reconciliar o estrutural com o comportamental. Motta (1972) atribuiu a Bennis o papel altamente significativo, nesse sentido, imputado ao tema. A concepção de desenvolvimento organizacional ainda desfruta sua recente maturidade, pois somente depois de 1960 ela se fez registrar. Carece, portanto de novas pesquisas para continuar a amadurecer. Os pressupostos teóricos que embasam a sua filosofia e as suas técnicas são os mesmos para Estados Unidos, Europa e Brasil, não obstante contextos socioculturais e históricos

diferentes.

O desenvolvimento organizacional envolve: um diagnóstico sistemático da organização, a formulação de um plano estratégico de melhoria e a mobilização de recursos para levar a cabo o esforço; o sistema total; a alta administração do sistema; o delineamento para se compreender as metas do desenvolvimento organizacional em termos de eficiência, eficácia e efetividade. A realização de um processo de desenvolvimento organizacional, entretanto, não deve pretender solucionar problemas específicos, isolados, rotineiros ou eventuais em caráter emergencial, apresentando resultados imediatos ou em curto espaço de tempo. Deve compreender um processo de mudança envolvendo toda a organização, com o objetivo de melhorar sensivelmente seu desempenho. Isso foi corroborado por Bennis (1972), quando afirmou que o desenvolvimento organizacional se constituía em uma complexa estratégia educacional voltada para mudar crenças, atitudes, valores e estrutura de organizações, de tal modo que elas pudessem melhor se adaptar a novos mercados, tecnologias, desafios e ao próprio ritmo de mudança.

2.3 Efeitos de motivação organizacional

Nas Organizações, a Motivação precisa ser encarada como forma de valorizar o funcionário, que deve se sentir parte integrante da empresa e não simplesmente um seguidor de regras. É preciso motivar as pessoas, pois quando motivadas elas trabalham mais alegres e satisfeitas por estarem trabalhando para a empresa, e então a empresa tem um aumento em sua produtividade levando-a a obter um grande sucesso. E para motivar pessoas, a primeira ideia que nos vem à mente é a de melhores salários, melhores salários também ajudam a motivar, mas nem sempre esse é o fator primordial, o que satisfaz e motiva os funcionários é o reconhecimento e recompensa quando se faz um bom trabalho; ter confiança dos chefes e colegas na empresa; trabalhar num lugar limpo, seguro e confortável; as perspectivas de crescimento na empresa entre outros benefícios. Todos esses Fatores Motivacionais levam os funcionários a trabalharem felizes, buscarem conhecimentos, ter ideias novas, a produtividade dentro das empresas aumenta, com isso as empresas obterão um grande sucesso.

3 LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

O tema liderança é recorrente, importante e desafiador, englobando variáveis como

tipos de poder e autoridade, características pessoais de líderes e liderados, inter-relações sociais, poderes atribuídos aos cargos, necessidade de alcançar objetivos corporativos e conjuntos de competências desejadas e necessárias ao seu exercício. A preocupação com esse tema existe desde o começo da humanidade, com muitos historiadores enunciando que o desenrolar da história humana esteve, e ainda está sujeito à ação de líderes privilegiados e únicos e que a história dos povos é a somatória das biografias destas pessoas.

A liderança nas organizações como fenômeno social complexo foi frequente e tradicionalmente conceitualizada em termos de traços de personalidade, estilos de comportamento e fatores contingenciais (Yukl, 1989; Aubert, 1991; Yukl e Van Fleet, 1992; Bergamini, 1994; Northouse, 1997). Uma das teorias pioneiras – a teoria dos traços – predominou até a década de 40, enfatizando especialmente as qualidades pessoais do líder.

As teorias contingenciais ou situacionais exploram então as variáveis que cercam o processo de liderança, sem deixar de lado os diferentes tipos de comportamento dos líderes. No seu conjunto, as pesquisas sobre traços, habilidades, motivos e estilos de liderança consolidam o campo teórico sobre liderança, enfatizando, sobretudo três aspectos (Bryman, 1996): (1) o processo de influência pelo qual o líder tem um impacto sobre os outros, induzindo-os a se comportarem de uma determinada maneira; (2) este processo de influência é concebido como incorporado ao contexto de um grupo; e (3) o líder influencia o comportamento dos membros de um grupo rumo aos objetivos que o grupo pretende alcançar.

3.1 A influência do líder

A liderança como campo teórico e empírico de pesquisa, tem-se desenvolvido de maneira variada, dependendo das concepções e preferências metodológicas adotadas pelos pesquisadores. Talvez o aspecto mais controverso deste campo de pesquisa se refira aos diferentes (e em parte contraditórios) fundamentos epistemológicos que recortam e embasam os estudos sobre liderança (Hunt et al., 1988). Na sua globalidade, essas distinções são marcadas pelos focos de análise utilizados, que privilegiam segmentadamente os traços do líder, o seu comportamento, os aspectos relacionados ao poder e à influência ou os fatores situacionais (Yukl, 1989; Aubert, 1991; Yukl e Van Fleet, 1992).

A liderança pressupõe relações sociais de influência e reciprocidade, de modo que

um dos membros atua em determinados momentos como facilitador do grupo com vistas ao alcance de um objetivo que, sendo compartilhado, terá maiores possibilidades de serem alcançado com melhores resultados. (BITENCOURT, 2010, p. 201).

Para Macedo (2009, p. 46) uma liderança só é realmente eficaz quando o líder é competente e corajoso, pois diante disso, ele conhecerá os objetivos e saberá traçar as metas. Uma vez que essas metas estejam estabelecidas, ficará mais fácil determinar os meios para o alcance dos resultados. Vão acrescentando, ao longo da década de 80 e 90, as questões culturais que levam a liderança a ser definida como “influência nos objetivos e estratégias, influência no comprometimento e consentimento com relação aos comportamentos necessários para alcançar estes objetivos, influência na manutenção e identificação do grupo, e influência na cultura de uma organização” (Yukl, 1989, p. 253).

3.2 Tipos de liderança

Pode-se dizer que organizações possuem ambos os tipos de lideranças – transformacionais e transacionais –, os quais são importantes e complementares e sua utilização variará de acordo com o contexto e o momento vivido pela organização (HATTER e BASS, 1988). Diversos autores acreditam que a liderança transformacional seja a mais adequada para ambientes em turbulência e em constantes mudanças, enquanto a liderança transacional se adapta melhor a ambientes mais estáveis (BASS e AVOLIO, 1993).

O conceito de liderança transformacional, cunhado pela primeira vez por Burns (1978), foi então operacionalizado por diversos autores, tais como Bass (1985). Ele pode ser entendido como uma relação de influência mútua, entre líder e liderados, levando em consideração as necessidades de ambas às partes (BASS e AVOLIO, 1993). O ponto central do conceito é o interesse pelas pessoas. O líder dedica grande parte de seu tempo conversando com seus seguidores para saber mais sobre suas metas e problemas (KENT, CROTTS e AZZIZ, 2001).

A liderança transformacional objetiva o engajamento dos indivíduos em busca de laços que aumentem o nível de motivação de líder e liderado (MASOOD et al., 2006). Assim, líderes e seguidores vão além de seus interesses próprios ou recompensas individuais, em direção ao bem da equipe e da organização (HATTER e BASS, 1988). Nessa relação, os superiores tornam-se mentores, modelos de comportamento e líderes, socializando membros na cultura, em função de sentirem uma obrigação pessoal de ajudar seus

seguidores em relação a suas necessidades de desenvolvimento (BASS e AVOLIO, 1993). Segundo Kent, Crotts e Azziz (2001), a preocupação com o desenvolvimento dos seguidores denota uma atitude de liderança orientada para o futuro, em que o foco está mais na potencialidade do que na realidade corrente. Essa grande perspectiva de futuro torna o líder mais responsável em relação a sua equipe, faz com que ele busque resultados sustentáveis e com que tente evitar consequências negativas de longo prazo. Os líderes transformacionais podem ser caracterizados por quatro componentes, influência idealizada; motivação inspiração; estímulo intelectual; consideração individualizada (BASS e AVOLIO, 1993).

Sobre a liderança transacional, esse tipo de relação é focado em termos das relações contratuais explícitas e implícitas – as atribuições do trabalho são claras juntamente com as condições de empregabilidade, códigos disciplinares e estrutura de benefícios. Todos têm um preço para sua motivação no trabalho. Assim, a influência dos líderes sobre seus seguidores passa a basear-se em relações instrumentais na medida em que a recompensa vai ao encontro das necessidades dos subordinados. Esses líderes são basicamente negociadores e alocadores de recursos e há reduzido estímulo por parte deles para a inovação e a tomada de risco. Os compromissos entre os líderes transacionais e seus subordinados são de curto prazo e os interesses individuais são exaltados (BASS e AVOLIO, 1993; OGBONNA e HARRIS, 2000). A liderança transacional pode ser dividida em dois fatores: recompensa contingente e gerenciamento por exceção (BASS e AVOLIO, 1993; KENT, CROTTS e AZZIZ, 2001; SCHILLING e SCHILLING, 2008).

3.3 Resultados de uma boa liderança

O avanço tecnológico da liderança e seu desempenho no contexto organizacional, observando as atividades do líder dentro de um ambiente de equipe elevando sua importância na motivação. Abrangeram – se duas hipóteses: a primeira é que a liderança motiva as equipes, pois o líder deve estar sempre pronto para incentivar sua equipe em relação ao trabalho e também para induzir os comportamentos dos colaboradores em relação aos objetivos da empresa. A segunda é que a liderança é indiferente em relação à motivação de equipes, o líder não tem o controle para motivar sua equipe, pois motivação é algo pessoal e depende de cada indivíduo (CHIAVENATTO, 2004).

O líder tem papel essencial dentro das organizações, pois ele serve de espelho para

os colaboradores. Um líder tem personalidade, atitude e comportamentos que fazem com que a organização esteja sempre atuando de forma eficaz e eficiente, ou seja, ele motiva as pessoas para que a interação entre elas seja capaz de gerar resultados. O líder exerce um papel de grande importância dentro de uma organização. Quando o líder se torna um exemplo, um reflexo para seus colaboradores é mais fácil identificar dentro da organização um ambiente muito mais tranquilo e propenso a ótimos resultados. É de grande importância considerar o papel de um bom líder dentro de toda organização. É ele quem reflete bons exemplos e deixa seus colaboradores cada vez mais motivados. Uma boa liderança exercida de forma agradável e pacífica tranquiliza todos os setores de uma empresa. Seus diversos tipos servem para dar certa liberdade para que cada tipo de líder desempenhe melhor suas funções.

Conclusão

Através do estudo da pesquisa foi possível entender sobre a influência do comportamento do líder no desempenho das equipes das empresas. A pesquisa mostra como o papel do líder é importante para as organizações, pois o líder está na linha de frente para a tomada de decisões, para motivação e treinamento de seus liderados.

O estudo informou que é o comportamento humano nas organizações mostrando sua significância diante do papel de melhoria para a empresa, pois esse estudo busca entender a forma de agir de cada indivíduo que participa da empresa observando possíveis melhorias.

Foi estudado também sobre delegação de poder, nesse estudo entra em vigor um fator muito importante, a confiança, pois nesta tarefa o líder atribui a outra pessoa à responsabilidade de realizar determinada tarefa. O ato de delegar pode trazer vários benefícios para a empresa, pois o funcionário se sente parte integrante da empresa, se sente útil, e o líder ao delegar não acumula tarefas para si mesmo causando sobrecarga de atividades.

A pesquisa também relatou sobre os efeitos da motivação organizacional, pois a mesma precisa ser vista como uma forma de valorização dos funcionários, e com isso a empresa ganha diversos benefícios e resultados, pois as pessoas motivadas trabalham mais alegres e satisfeitas, com isso se produz mais, ou seja, o funcionário trabalha com mais garra e força de vontade, desta forma trazendo melhores resultados para a empresa.

Com essa pesquisa chega-se a conclusão que o líder tem total influência sobre os seus liderados, o comportamento do líder irá direcionar para que os funcionários ajam de maneira eficaz ou não, pois o líder serve como espelho, um líder com atitude, com um bom

gerenciamento faz com que a empresa esteja sempre atuando de forma eficaz, gerando bons lucros e resultados.

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. Comportamento organizacional. **Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC**, p. 20-42, 2010.

BETIM, Leozenir Mendes; DOS REIS, Dálcio Roberto; KOVALESKI, João Luiz. PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE A CAPACIDADE DE DELEGAR: O CASO DE UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS EM ENGENHARIA ELÉTRICA E INSTRUMENTAÇÃO.

DA SILVA BARRETO, Leilianne Michelle Trindade et al. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?. **Revista de Administração**, v. 48, n. 1, p. 34-52, 2013.

DAVEL, Eduardo; MACHADO, Hilka Vier. A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. **Revista de Administração contemporânea**, v. 5, p. 107-126, 2001.

DE ALMEIDA XAVIER, Franciele et al. Liderança e Motivação para Alcance dos Resultados. DE BRITO, Janaína Portes et al. O PODER E A INFLUÊNCIA DE UM LÍDER EFICAZ NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA. **Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 2, n. 1, 2021.

GOMES, Elaine Dias; MICHEL, Murillo. A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. **Revista Científica Eletrônica de Administração. Ano VII–Número**, 2007

HELLER, Robert. Como delegar tarefas. São Paulo: Publifolha, 1999.

IALE, Gilza. Os benefícios do trabalho em equipe: administrar conflitos ea importância do feedback nas organizações. **Administradores**, 2010.

KALLEDER, Haroldo. A importância do trabalho em equipe no ambiente cooperativo. **FABE em Revista**, v. 3, n. 3, p. 1-9, 2012.

LEITE, Nildes Pitombo; LEITE, Fábio Pitombo; DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Gestão do comportamento organizacional e gestão de pessoas: um estudo observacional. **REGE-Revista de Gestão**, v. 19, n. 2, p. 281-298, 2012.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. A estratégia de gestão de pessoas como ferramenta do desenvolvimento organizacional. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 9, n. 1, p. 32-55, 2010.

NELSON, Robert B. Delegar: um passo importante, difícil e decisivo. Tradução de Marisa do Nascimento Paro. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991.

SCHMIDT, I. T. **Motivação no Trabalho**: teorias Contemporâneas. São Paulo: Arte & Ciência, 2000. 96 p.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 7, p. 11-18, 2002.

KALLEDER, Haroldo. A importância do trabalho em equipe no ambiente cooperativo. **FABE em Revista**, v. 3, n. 3, p. 1-9, 2012.