

LIDERANÇA E PRODUTIVIDADE: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DE LIDERADOS QUANTO ÀS ATITUDES DO LÍDER PARA A PRODUTIVIDADE

LEADERSHIP AND PRODUCTIVITY: A STUDY ON THE PERCEPTION OF LEADERS REGARDING THE LEADER'S ATTITUDES TOWARDS PRODUCTIVITY

Lílian Araújo Ferreira Zaidan

Max Leno de Almeida

Rebeca Oliveira Rios Barreto Bezi

RESUMO

O estudo busca a compreensão da liderança e a influência junto ao comportamento organizacional, com o objetivo de apresentar a importância do líder na organização e como deve ser exercido este papel, justamente para evitar a perda na produtividade da equipe e sim o inverso, o crescimento da equipe. Trata-se de uma pesquisa descritiva, sendo utilizado para coleta de dados a pesquisa bibliográfica e um levantamento de campo por meio de questionário, a fim de aprofundar o estudo e demonstrar a situação do líder na visão do colaborador. Com base no trabalho apresentado, é possível identificar que a empresa deve se preocupar com a capacitação do líder para que tenha resultado positivo, segurança e conhecimento para liderar e direcionar a equipe, já que o papel do líder é motivar e incentivar e para isso é essencial que o comportamento organizacional esteja presente na organização com o intuito de desempenhar o melhor do colaborador e manter a harmonia do grupo.

Palavras-chave: Recursos humanos; liderança; produtividade; levantamento de campo.

ABSTRACT

The study seeks to understand leadership and influence with organizational behavior, in order to present the importance of the leader in the organization and how this role should be exercised, precisely to avoid loss of team productivity, but the opposite, growth team's. It is a descriptive research, being used for data collection the bibliographical research and a field survey through a questionnaire, in order to deepen the study and demonstrate the leader's situation in the collaborator's view. Based on the work presented, it is possible to identify that the company should be concerned with the training of the leader so that it has a positive result, security and knowledge to lead and direct the team, since the role of the leader is to motivate and encourage and that is why it is essential that organizational behavior is present in the organization in order to perform the best of the employee and maintain group harmony.

Keywords: Human Resources; Leadership; Productivity; Field Survey.

Introdução

Em um mundo atual tão competitivo, para as empresas se manterem no mercado é necessário que haja preparação para vencer a concorrência e é necessário que seja levado com um alto grau de prioridade o preparo da liderança (MARIOTTO, 1991). Neste caso, a liderança é de grande importância, já que o líder precisa tomar decisões diante de um problema, negociar com os clientes ou estabelecer metas, além de formar uma equipe, já que sem ela não existe um líder e por isso precisa compreender o fluxo do departamento que acontece a cada nova demanda. Diante disto, o comportamento organizacional está inteiramente ligado à liderança, já que consiste no conjunto de todos os comportamentos que são praticados dentro de uma organização, e por isso se torna essencial analisar e estudar as ações dos líderes e de seus colaboradores.

Assim, este estudo faz o seguinte questionamento: Como a liderança pode influenciar na produtividade da equipe nas organizações? A importância de estudar o tema está em qualificar os futuros líderes e conscientizar os líderes atuais que possuem dificuldades em sua liderança na empresa.

O trabalho se justifica, tendo em vista que para o sucesso da empresa são necessárias uma boa liderança e uma equipe qualificada, as empresas estão centradas em capacitar o seu líder com o objetivo que seja capaz de liderar sua equipe para os melhores resultados, sendo incentivador e acreditando no desenvolvimento de todo o grupo. Contudo, não existe um estilo ideal de liderança, sendo que a escolha do tipo de líder se dará conforme a situação do momento em que ocorre o problema, tendo em vista que o líder precisa estar aberto às mudanças.

O tema estudado está cada vez mais atual nas organizações, tendo como fonte de estudo a vasta literatura disponível com o intuito de enriquecer os conhecimentos. Percebe-se que o tema apresentado é fundamental para que um líder exerça o seu papel com dignidade e imparcialidade junto a sua equipe e a empresa, tornando-se uma figura primordial para a sociedade obter como exemplo de liderança, que tem como conceito o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de pessoas, inclusive a produtividade. Já o líder é o responsável por direcionar as demandas da equipe a fim de alcançar os objetivos, além de identificar os setores que necessitam de ajustes para melhorar o desempenho.

Logo, o objetivo geral deste trabalho é analisar como a liderança pode influenciar na produtividade da equipe nas organizações. Este se divide em três objetivos específicos, são eles: compreender como ocorre o processo de liderança; analisar o comportamento organizacional, e pesquisa a relação entre eles no contexto da pesquisa de campo.

Para alcançar estes objetivos, será realizada uma pesquisa bibliográfica sobre os conceitos relacionados aos temas principais do estudo, ou seja, liderança e produtividade, baseando-se em livros textos clássicos, além de um resumo dos resultados apresentados em estudos anteriores sobre o problema aqui levantado, baseando-se em artigos publicados em revistas acadêmicas. Também será possível identificar e conceituar os métodos de pesquisa, o público-alvo a ser pesquisado e as técnicas de coleta de dados mais adequadas ao objetivo do estudo, para desenvolver um diagnóstico que auxilie a alcançar os objetivos do trabalho.

Para atender o objetivo do estudo, a pesquisa está estruturada em quatro capítulos, além desta introdução. A primeira compreende o referencial teórico, que aborda as principais teorias sobre liderança e comportamento organizacional. A segunda trata da metodologia da pesquisa. A terceira é a análise, que faz uma descrição e discussão analítica dos dados e informações levantadas ou observadas no desenvolvido na pesquisa. Na última são apresentadas as conclusões finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo trata de realizar a revisão teórica sobre liderança e comportamento organizacional, com vistas a fundamentar o objetivo do trabalho de analisar como a liderança pode influenciar na produtividade da equipe nas organizações.

2.1 Liderança

Chiavenato (2020, p. 104) conceitua o líder como um membro essencial para a liderança do grupo, em suas palavras:

A palavra líder (leader) significa a pessoa que conduz um grupo ou organização. Essa pessoa influencia, guia, representa ou conduz o comportamento de um ou mais liderados ou seguidores. Não há qualquer conotação de competência extraordinária no sentido original. Simplesmente, o líder é a pessoa que tem a responsabilidade de conduzir o grupo. É uma função ou papel dentro do grupo (CHIAVENATO, 2020, p. 104).

Para Maximiano (2007) a liderança corresponde a um processo de conduzir as ações ou, até mesmo influenciar o comportamento, e a forma de raciocinar de outras pessoas. Na visão de Katz & Kahn (1978) as tarefas exercidas pelos líderes diferem, pois depende do seu tempo de empresa.

Drummond (2007, p. 4) entende que a liderança e a confiança estão interligadas, em suas palavras:

Liderança e confiança encontram-se, assim, em estreita interdependência. A construção da confiança dependerá de práticas que sejam avaliadas como adequadas pelos colaboradores, compatíveis com as suas expectativas, uma vez que deles emanará, ou não, a legitimação do fenômeno da liderança. (DRUMMOND, 2007, p. 4).

Retomando o pensamento de Chiavenato (2003) a liderança é vista como necessária em todos os tipos de organização humana. A obtenção de qualquer resultado depende de um conhecimento da natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

França (2006, p. 72-73) destaca a percepção para exercer a influência, em suas palavras:

O líder só consegue exercer influência sobre os demais membros do grupo quando seu poder de influência é percebido. E isso nem sempre é um processo. Um diretor que tenha reconhecidamente pouca influência sobre o presidente da organização não terá condições de exercer liderança no seu grupo de trabalho. (FRANÇA, 2006, p. 72-73).

Assim, a luz dos autores acima, fica evidente a importância da liderança e o impacto que ela tem sobre o comportamento dos indivíduos dentro da empresa e este levará a influenciar o comportamento organizacional, tema debatido no próximo tópico.

2.2 Comportamento Organizacional

Conforme França (2006) e Kanaane (2017), o comportamento organizacional abrange o conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas dentro do ambiente de trabalho, que poderá modificar o homem tanto no seu meio ou a si mesmo, sendo que deverá ser criativo e atuar como coparticipante do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere.

Segundo Mcshane (2013) e Lacombe (2012) o comportamento organizacional sobre como as pessoas ou grupos de pessoas pensam, sentem e fazem dentro e ao redor das organizações, assim como o conhecimento pode melhorar atitudes e comportamentos que satisfazem o trabalho e os resultados nas organizações.

2.2.1 Discussões teóricas entre liderança e comportamento organizacional

Um ponto crucial na eficácia do comportamento do líder está no ambiente organizacional em que atua, como defende a teoria contingencial que estuda o comportamento do líder com seus liderados inseridos em um contexto situacional. Percebe-se que, de acordo com os conceitos históricos os líderes tinham uma relação mais “fria” e autoritária e acreditavam que o fator motivacional era apenas a recompensa material. (OLIVEIRA; PEREZ, 2015)

Por outro lado, o líder transacional tende a estimular comportamentos resistentes à mudança organizacional porque utiliza instrumentos de controle e até mesmo punição caso os objetivos e as metas organizacionais não sejam atingidos pelos funcionários. (POLICARPO; BORGES, 2017)

O objetivo de toda organização é ser bem-sucedida e a produtividade organizacional é um componente crítico ao alcance deste sucesso. A liderança em seu papel de influenciar pessoas é avaliada como estratégia para atingir a produtividade ideal. Por meio dos papéis de liderança as organizações buscam maximizar sua produtividade de forma que consigam fazer mais e melhor com os recursos disponibilizados, e assim estar à frente de seus concorrentes. (NASCIMENTO; BRYTO, 2019)

O gerenciamento de pessoas dentro das empresas é um assunto muito abordado, os gestores encarregados pelas equipes dos setores da organização, tem um papel fundamental na condução ao alcance dos objetivos organizacionais. A produção das equipes é um resultado cobrado constantemente durante a obtenção dos objetivos e o aumento na produtividade é algo que pode ser percebido e obtido pelos gestores de forma estratégica. Esse aumento na produção almejado pelos gestores pode impactar de forma positiva na vida profissional dessas pessoas que ali estão inseridas e contribuindo com crescimento das equipes. (LIMA; BRYTO, 2018)

Ao conhecer bem sua equipe, o líder pode racionalizar a execução do trabalho e aumentar a produtividade. Estudos apontam que os líderes que sabem

o quanto seus colaboradores se dedicam, entendem suas dificuldades e se preocupam em fazer com que eles estejam bem para o trabalho. (RODRIGUES; SILVA, 2018)

Uma empresa de sucesso é resultado do conjunto harmonioso de cargos e funções exercidos por pessoas que nela estão. Todos os funcionários querem ser reconhecidos naquilo que fazem e poder participar de decisões, muitas vezes é dar um “voto de confiança” a esses funcionários, para que sintam essa valorização. Ter um contato mais direto da chefia com seus empregados é demonstrar importância, afeto para com eles, afinal, todos querem ser percebidos, tratados como seres humanos. (MEURER; OLIVEIRA, 2015)

Os tipos de liderança também influenciam na produtividade da equipe. A liderança autocrática é o líder que procura promover sua autoimagem por meio do autoritarismo nas decisões, sem considerar as opiniões de seus liderados. O que ele espera é que suas decisões sejam seguidas cegamente. As tarefas realizadas pelos liderados, na maioria das vezes, são sobre pressão, mostrando assim sinais de tensão, frustração e agressividade. (PAES; SILVA; CAMPELO; DUTRA, 2005).

Já na liderança liberal é o líder que deixa a decisão para a equipe, somente se manifesta quando solicitado. Seu comportamento frente aos liderados é sutil e sem firmeza e as tarefas exercidas não são a contento quanto à qualidade e à quantidade, levando os liderados a demonstrarem sinais de individualismo, agressividade, insatisfação. Este é um estilo que, dependendo das circunstâncias ao qual será aplicado e do grau de maturidade dos liderados, poderá surtir resultados negativos, pois o líder não obtém o respeito da equipe e suas decisões podem ser ignoradas por ter dado grande abertura para decisões individuais ou do grupo. (PAES; SILVA; CAMPELO; DUTRA, 2005).

A liderança democrática é o líder que procura ter a uniformidade entre o trabalho a ser realizado e a equipe, percebendo a necessidade de cada um, dando abertura para o diálogo do grupo por meio da comunicação, auxiliando na resolução de problemas, dando melhores soluções e sugerindo ideias. As tarefas são exercidas pelos liderados com satisfação, qualidade, comprometimento e responsabilidade, pois todos se sentem parte do objetivo a ser alcançado (PAES; SILVA; CAMPELO; DUTRA, 2005).

Contudo, cabe ao líder escolher o tipo de liderança que condiz com a sua personalidade. O Quadro 1 mostra como Chiavenato (2020) descreve cada liderança da seguinte maneira:

Autocrática	Democrática	Liberal (laissez-faire)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apenas o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo; ➤ Líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, cada uma por vez, na medida em que se tomam necessárias e de modo imprevisível; ➤ Líder determina qual a tarefa que cada um deve executar e qual o seu companheiro de trabalho; ➤ O líder é Dominador e é “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder; ➤ O próprio grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo, solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, passando este a sugerir duas ou mais alternativas para o grupo escolher. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates; ➤ A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolher os seus companheiros de trabalho; ➤ O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito, sem encarregar-se muito das tarefas. O líder é “objetivo” e limita-se aos “fatos” em suas críticas e elogios. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder; ➤ A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem; ➤ Tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos companheiros, fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder; ➤ O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou de regular o curso dos acontecimentos. O líder somente faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros quando perguntado.

Quadro 1 – Modelos de liderança

Fonte: adaptado de Chiavenato (2020)

3. METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia utilizada na pesquisa, sendo apresentado a seguir o método de pesquisa, as técnicas de coleta de dados, o público-alvo e o delineamento.

3.1 O método

O projeto é de natureza descritiva, que de acordo com Gil (1999), tem como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Segundo Vergara (2000, p. 47), “argumenta que a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza”

3.2 As técnicas de pesquisas

Como técnicas de coleta de dados foram utilizadas pesquisa bibliográfica e um levantamento de campo. De acordo com Vergara (2000), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído, principalmente, de livros e artigos científicos e é importante para o levantamento de informações básicas sobre os aspectos direta e indiretamente ligados à nossa temática. Para Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa bibliográfica, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais

cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto.

Trujillo (1982, p. 229) acredita que a pesquisa de campo ainda “não deve ser confundida com a simples coleta de dados; é algo mais que isso, pois exige contar com os controles adequados e com objetivos preestabelecidos que discriminam suficientemente o que deve ser coletado”.

3.3 O público-alvo

O público-alvo são trabalhadores de diversas empresas localizadas em Brasília, totalizando 17 pessoas.

3.4 O delineamento

É uma pesquisa descritiva, que visa investigar a liderança e sua influência na produtividade da equipe, tendo como foco os tipos de líderes e como eles podem ajudar ou prejudicar os colaboradores e a empresa.

A coleta de dados foi realizada a partir de um questionário junto ao público-alvo da pesquisa. Questionário é definido por Gil (1999) como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas. Foi empregado um questionário estruturado, integrando 16 perguntas fechadas, sendo as 04 primeiras destinadas a identificar o perfil dos pesquisados e as demais 12 relacionadas sobre o líder da equipe. As respostas seguiram para estas 12 questões obedeceram a escala *Likert* de concordância, 5 variando de 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente. O questionário foi elaborado no *Google Forms* e enviado via WhatsApp para os colaboradores dia 27/04/2021 com término dia 01/05/2021.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo analisa como a preparação e implementação da liderança pode contribuir para o alcance dos objetivos nas organizações, tendo como objetivo geral como a liderança pode influenciar na produtividade da equipe. Para tanto, o capítulo busca apresentar a melhor compreensão possível referente ao tema proposto nesta monografia.

4.1 Descrição do problema

O líder possui um papel fundamental para estimular a equipe, entretanto deve estar preparado para vencer os desafios e os diversos problemas que podem acontecer com a equipe e a empresa. Contudo, quando existe uma liderança capacitada que compreende os problemas da empresa e dos seus liderados, até mesmo os problemas pessoais, a equipe é recíproca na produtividade.

Diante da pesquisa aplicada, foi possível analisar a visão de diversos trabalhadores na ativa, podendo definir que tipo de líder está presente nas organizações por parte da percepção dos colaboradores, além dos fatores que influenciam na aplicação de uma boa liderança.

4.2 Apresentação e Análise dos Resultados

Primeiramente estão apresentados os resultados obtidos no levantamento de campo quanto à caracterização demográfica das pessoas pesquisadas.

O Gráfico 1 demonstra que a maioria é do sexo feminino, com 77,8%. Já o Gráfico 2 mostra que, em relação à idade dos entrevistados, a faixa etária predominante é entre 20 e 27 anos, com 55,8%.

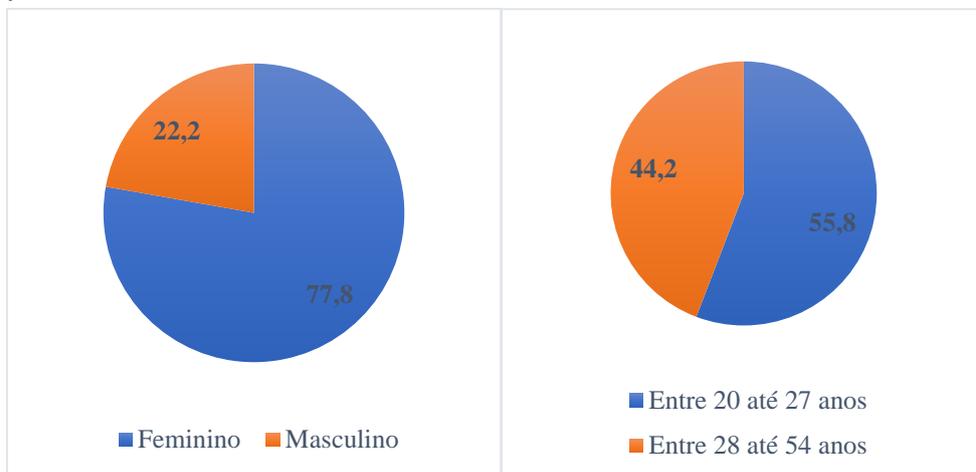


Gráfico 1. Sexo do entrevistado

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Gráfico 2. Idade do entrevistado

Fonte: elaborado pela autora (2021)

O Gráfico 3 representa o grau de escolaridade, sendo que 55,6% das pessoas pesquisadas estão cursando o ensino superior.

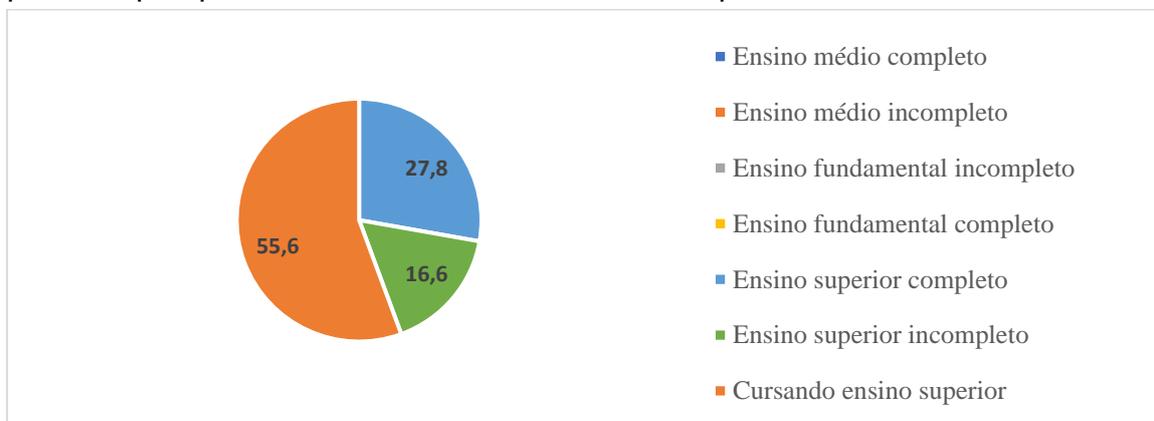


Gráfico 3. Grau de escolaridade

Fonte: elaborado pela autora (2021)

O Gráfico 4 mostra a participação das diversas profissões que foram informadas pelos entrevistados, tendo como maioria o assistente administrativo, com 27,8%.



Gráfico 4. Profissão

Fonte: elaborado pela autora (2021)

O Gráfico 5 representa em porcentagens a participação de cada tipo de liderança que existe nas organizações, segundo a visão dos colaboradores o tipo de liderança exercida é o democrático com 88,2%, seguida pelo autocrático e liberal que tiveram o mesmo resultado com 5,9% cada, que demonstra que a maioria considera a liderança como satisfatória, já que a democrática é entendida pela equipe como ideal para liderar.

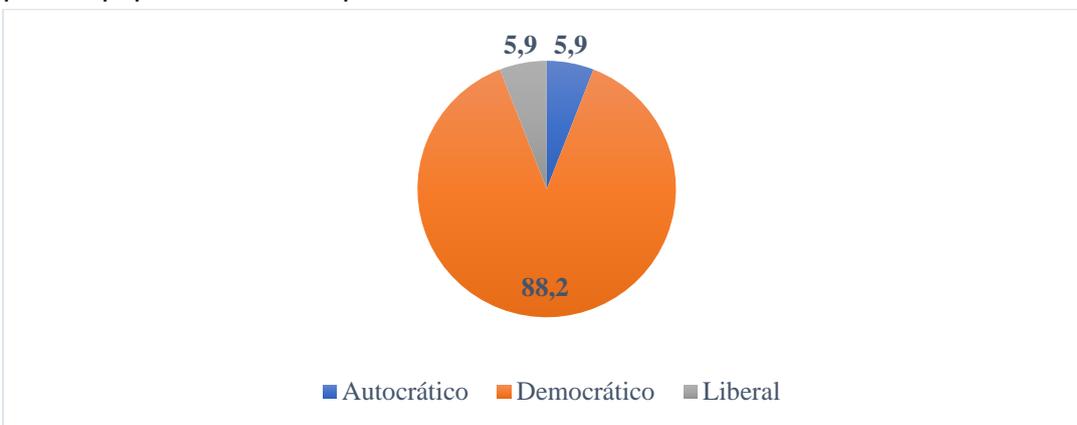


Gráfico 5. Tipo do líder

Fonte: elaborado pela autora (2021)

O Gráfico 6 mostra perguntas 6 a 9 do questionário relativas às características de um estilo de liderança. Questionados se o líder realiza mudanças no departamento sem a consulta da equipe, os respondentes opinaram que 55,6% discordam totalmente ou discordam que isso ocorra na organização. Diante do resultado, a equipe é consultada para opinar sobre as mudanças que venham ocorrer no departamento e o líder se permite escutá-los e até mesmo colocar em prática as opiniões dos colaboradores. Esta atitude do líder demonstra confiança em sua equipe, o que permite que eles se sintam mais seguros e

motivados em trabalhar sabendo que existe um líder capaz de escutá-los. Segundo Burns (1978, p. 20) “líderes e seguidores elevam um ao outro a níveis mais altos de moralidade e motivação”.

Foi perguntado se o colaborador é pressionado pelo líder. A resposta foi que 29,4% concordam ou concordam totalmente que tal pressão ocorre. O líder precisa saber como agir para pressionar a equipe de uma forma que não prejudique a relação entre as partes e não tenham consequências negativas nas demandas exercidas. Conforme Rezende (2010, p. 31) “[...] exercendo pressão e, ao mesmo tempo, oferecendo apoio, ajuda e incentivo nas atividades que vão fazer a diferença [...]”.

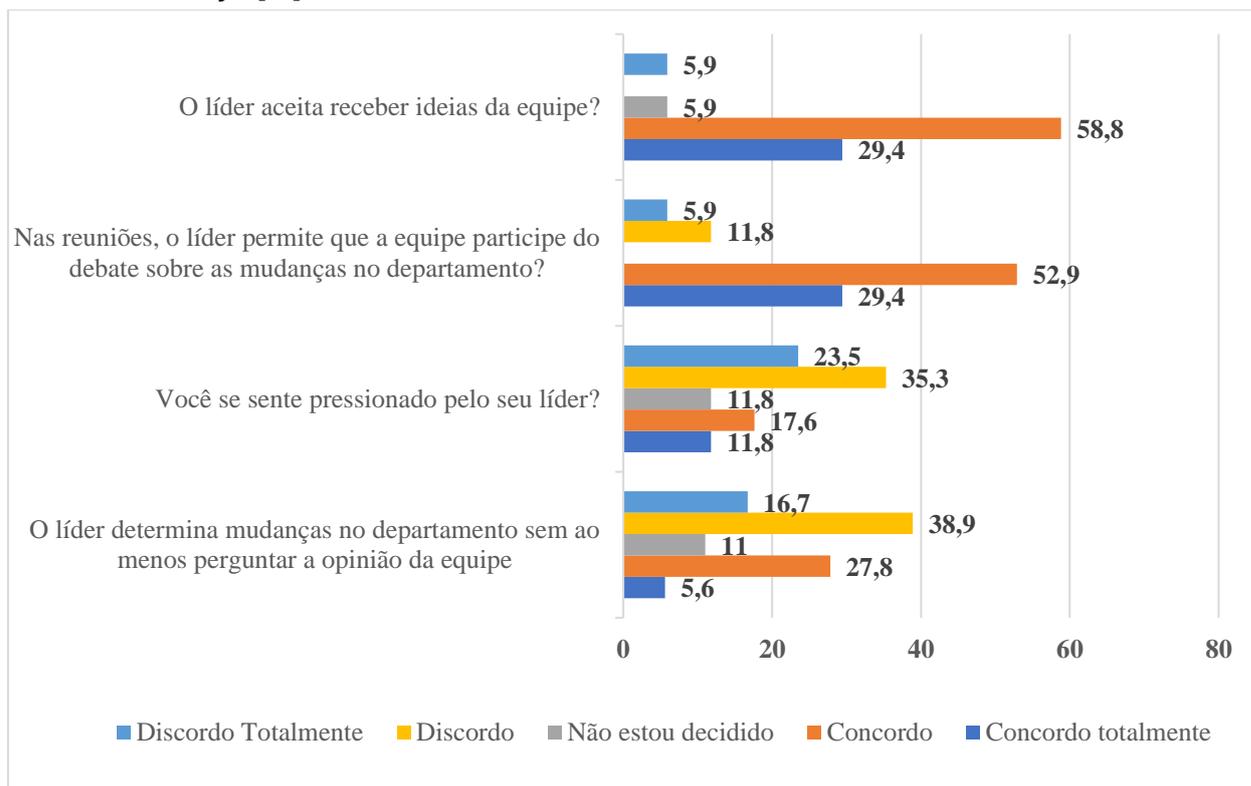


Gráfico 6. Líder aceita a participação da equipe nas reuniões

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Ainda no Gráfico 6, tem-se a resposta para a questão se o líder aceita a participação da equipe nas reuniões, a maioria concorda ou concorda totalmente com 82,3% que os colaboradores podem participar. É de suma importância que a equipe e o líder debatam sobre o cotidiano de como as atividades estão sendo exercidas, se existe algo que está incomodando, com o intuito de manter um relacionamento saudável entre todos. De acordo com Rezende (2010, p. 64) “O líder deve, com a ajuda ou não de especialistas, garantir que as reuniões sejam um espaço seguro e fluido para que a criatividade e cooperação possam desenvolver-se”. Também representa em porcentagens se o líder aceita receber ideias da equipe, tendo como maioria 88,2% concordam ou concordam totalmente que podem ser criativos e apresentá-los ao seu líder. Para França (2006, p. 43) “Grupo especializado de trabalho envolve uma convivência baseada na cooperação e esforço, permitindo evolução de ideias e amadurecimento do grupo como um todo. ”

O Gráfico 7 mostra a resposta para as questões 10 a 13 do questionário. representa se um líder liberal, na opinião dos colaboradores, pode prejudicar no desempenho da equipe, tendo como maioria de 53% que discordam e discordam totalmente e acreditam que não prejudica. Atualmente, os colaboradores têm como preferência um líder que seja capaz de exercer sua autoridade, mas que ao mesmo tempo possa ter uma relação amigável com seus colaboradores, com objetivo de evitar a transformação para um líder autocrático.

Segundo Kanaane (2017, p.11) “As organizações necessitam adotar posturas mais flexíveis com relação às concepções sobre poder e influência [...].” Em seguida é apresentado o resultado da pergunta se o líder concede autonomia para a equipe tomar decisões, que obteve o resultado positivo de 82,3% concordam e concordam totalmente que podem tomar decisões. É essencial que a equipe preparada tenha autonomia para decidir o que fazer em determinados momentos, como por exemplo, na ausência do líder. Kanaane (2017, p. 35) explica que “a liderança tende a propiciar autonomia às pessoas e aos grupos, há uma tendência acentuada de estabelecer uma liberdade pessoal”.

Para a pergunta seguinte se o líder participa da resolução do problema do departamento, com o resultado positivo de 76,5% concordam e concordam totalmente que ocorre participação. É importante que a liderança tenha ciência dos problemas que ocorrem no departamento, justamente para saber em qual setor deve ocorrer os ajustes necessários para evitar futuros problemas. Segundo Hunter (2004, p. 51) defende que: “um líder é alguém que identifica e satisfaz as necessidades legítimas de seus liderados e remove todas as barreiras para que possam servir ao cliente. ”



Gráfico 7. Comunicação entre o líder e a equipe

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Por fim, o Gráfico 7 pergunta se a comunicação entre o líder e a equipe é adequada, com o resultado de 61,2% concordam e concordam totalmente com a forma como o líder se comunica com o colaborador. A comunicação é essencial para que o líder e a equipe estejam alinhados e caminhando juntos para o mesmo objetivo da empresa. Segundo Kotter (2002 apud CALVOSA, 2005) “o líder, quando eficaz, desenvolve as seguintes características: a capacidade de expressar-se bem de forma articulada, de falar a respeito de suas várias visões, transmitir ideias com clareza para outros, ter paixão, entusiasmo, firme vontade de fazer a organização prosperar e alcançar um determinado conjunto de metas”.

Finalmente, o Gráfico 8 ilustra as respostas para as três perguntas finais do questionário. De baixo para cima, tem-se a distribuição percentual de resposta a respeito do líder pelo colaborador entrevistado, sendo que com 77,8% concordam e concordam totalmente na existência do respeito do líder pelo colaborador, sendo assim a equipe estará mais entusiasmada com o trabalho e o líder. Conforme Kanaane (2017, p. 50) “Essa livre comunicação, franca e frequente, permite maior interesse e envolvimento com os fatos e pessoas, levando a um respeito generalizado (mútuo) e à confiança entre os membros das organizações. ”

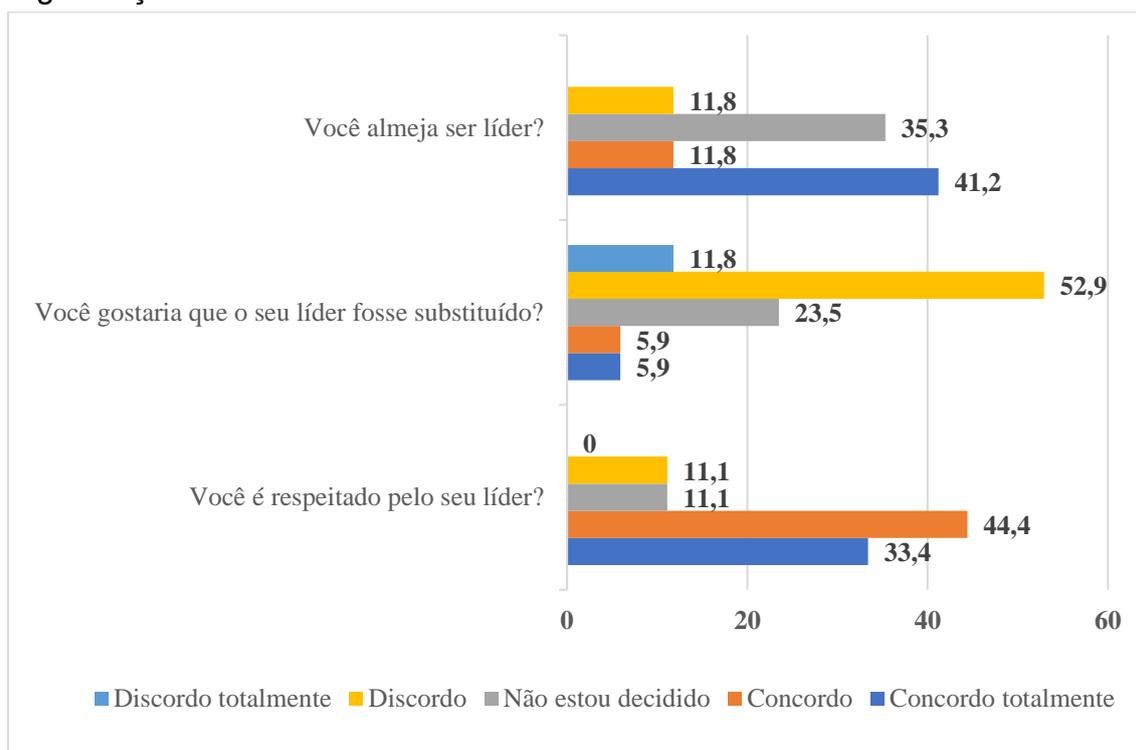


Gráfico 8. Gostaria que o líder fosse substituído

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Em seguida e ainda no Gráfico 8, os entrevistados responderam se gostariam que o líder fosse substituído, com 64,7% discordam e discordam totalmente, demonstrando que estão satisfeitos com a liderança atual. Segundo Ricky W. Griffin e Gregory Moorhead (2006), “refere-se à influência baseada no carisma pessoal do líder em um ambiente igualitário, sendo ele, portanto, capaz de influenciar outras pessoas”. E por último foi perguntado aos entrevistados se desejam ser líderes e com 53% concordam e concordam totalmente demonstrando que buscam crescer profissionalmente e liderar equipes. Segundo Hunter (2004, p. 51) “[...] Portanto, para liderar você deve servir, sendo que o perfil da liderança, entre outros, é incentivar e dar condições para que as pessoas se tornem o melhor que podem ser”.

Compreende-se de toda esta análise, a necessidade de algumas melhorias na liderança, uma delas é o líder permitir que a equipe participe e opine nas reuniões, desta forma haverá mais ideias e várias pessoas debatendo ao mesmo tempo pensando sempre no melhor da empresa e do departamento, possibilitando além do crescimento pessoal, a possibilidade de contribuir ainda mais com os objetivos da organização. Outra melhoria está no respeito que o líder

deve ter pela sua equipe, a posição de liderança requer muita paciência e sabedoria para lidar com as discórdias entre a equipe, mas o líder jamais deverá desrespeitar o colaborador, tendo em vista que quando ocorre um tratamento adequado, o colaborador se dedica ainda mais no serviço.

4.3 Conclusão da análise

As perguntas mais bem avaliadas foram se o líder dar autonomia para a equipe tomar decisões, neste caso os entrevistados responderam que concordam com 82,3%. A pergunta seguinte é se nas reuniões, o líder permite que a equipe participe do debate sobre as mudanças no departamento, tendo como resposta positiva de 82,3% que concordam. Em seguida é se a comunicação entre o líder e a equipe é adequada, que obteve resposta de 61,2% concordam. Sendo que houve perguntas que não foram bem avaliadas referente a liderança, como por exemplo se o colaborador se sente pressionado pelo líder, que obteve resposta negativa de 29,4%. A pergunta seguinte é se um líder liberal pode prejudicar no desempenho da equipe, tendo 41,20% que concordam. Em sequência é perguntado se o colaborador é respeitado pelo líder, tendo como resultado negativo de 11,1% que discorda.

As três perguntas que foram destaques no levantamento de campo, se dão pelo fato de que a relação entre elas e a produtividade da equipe estão interligadas, que significa que se as respostas fossem negativas nas respostas, os entrevistados estariam demonstrando insatisfação com a liderança, que consequentemente afeta o desempenho no trabalho. É necessário reforçar que um depende do outro para o sucesso da empresa.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho foram pesquisados como o líder é visto pela equipe e como a liderança pode trabalhar para um melhor desempenho dos colaboradores, e com isso compreender a influência na produtividade da equipe. Assim, é possível afirmar que o objetivo geral de analisar como a liderança pode influenciar na produtividade da equipe nas organizações foi alcançado, bem como os três objetivos específicos de compreender como ocorre o processo de liderança; analisar o comportamento organizacional, e pesquisar a relação entre eles no contexto da pesquisa de campo.

Logo, a problemática de entender “como a liderança pode influenciar na produtividade da equipe nas organizações” foi respondida por meio deste estudo, pois no resultado do levantamento de campo, percebe-se que na grande maioria dos entrevistados existe uma boa relação com o líder, demonstrando que a liderança está conseguindo exercer o seu papel com a aprovação de seus liderados. Contudo, existe uma pequena maioria que possui uma insatisfação com a liderança, que neste caso precisam trabalhar juntos as dificuldades e diferenças com o objetivo de manterem uma relação de sucesso na empresa.

O papel da liderança é fundamental para o líder e a equipe estarem unidos para cumprirem as metas estabelecidas pelas organizações. Com os resultados da análise é possível observar que os colaboradores têm como espelho os seus líderes e se o líder não se comporta de forma adequada, a equipe segue o mesmo caminho, portanto, a postura do líder se torna essencial para que seus liderados adotem comportamentos que sejam aceitos pela organização. Com a liderança

exercida de forma adequada e satisfatória, os colaboradores refletem positivamente a este comportamento por meio dos resultados obtidos nas demandas realizadas. Um líder que lidera de forma justa e responsável, terá ao seu lado colaboradores comprometidos e dedicados.

Desta forma, é um desafio para as empresas prepararem os seus futuros líderes, mas não é impossível porque existem várias plataformas digitais como cursos online que ensinam como o líder deve lidar com os seus liderados, como deve se comportar, como deve lidar com a equipe que contém diversos tipos de personalidades sem que haja conflitos que prejudiquem a relação entre a liderança e a equipe. Diante da situação atual, foi necessário realizar as perguntas de forma digital para que os entrevistados pudessem responder de forma segura e prática, mas se houvesse a oportunidade de estar presente em determinados departamentos/empresas e acompanhar o cotidiano do líder, seria possível relatar de forma mais precisa como a liderança está sendo exercida e como a equipe lida com o líder.

Referências

BURNS, J.M. **Leadership**. New York: Perenium, 1978.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 4 Ed. São Paulo: Makron Books, 2020.

CALVOSA, Marcello V. D. et al. **A necessidade de gestores no século XXI: liderança empresarial x gerenciamento eficaz**. In: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia– seget, 2., 2005.

DRUMMOND, Virgínia. **Confiança e liderança nas organizações**. São Paulo: Thompson Learning Edições, 2007.

FRANÇA, Ana. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRIFFIN, R. W.; MOORHEAD, G. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Ática, 2006.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança**. 21. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o desafio dos líderes no relacionamento intergeracional. São Paulo: Atlas, 2017.

KATZ, Daniel.; KAHN, Robert. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1978.

LACOMBE, Francisco. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, José.; BRYTO, Klêner. **O aumento da produtividade das equipes da Estácio do Pará**: as estratégias de liderança, impulsionando o crescimento das equipes. Revista de administração e contabilidade - RAC, v. 5, nº 10, p. 96-129.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 4.Ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MEURER, Oriele.; OLIVEIRA, Lisandra. **Comportamento organizacional**: a relação entre família e trabalho. Revista da UNIEDU, v. 1, nº 1, p. 1-15.

MAXIMIANO, Antônio. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARIOTTO, Fábio L. O conceito de competitividade da empresa. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. Abr./Jun. 1991.

MCSHANE, Steven. **Comportamento organizacional**. Porto Alegre: Amgh, 2013.

PAES, Alana.; SILVA, Alexsandro; CAMPELO, Arandi; DUTRA, João. **Liderança**: estilos e influências na produtividade das organizações. Revista Vox Metropolitana, v. 1, nº 4, p. 113-121.

PEREZ, Olivia.; OLIVEIRA, Ana. **Liderança eficaz**: o poder e a influência de um líder no comportamento organizacional de uma empresa. Administração de empresas em revista, v. 1, nº 1, p. 1-15.

POLICARPO, Renata.; BORGES, Renata. **Mudança organizacional**: os efeitos dos estilos de liderança no comportamento dos trabalhadores. E&G economia e gestão, v. 16, nº 45, p. 1-102.

REZENDE, Maércio. **Juntando as peças liderança na prática**. São Paulo: Saint Paul, 2010.

TRUJILLO. Alfonso. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGrawHill do Brasil. 1982.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3.Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.