

ESTILO DE LÍDER X COMPROMETIMENTO DA EQUIPE PARA O RESULTADO DA PRODUÇÃO

Aurélio Alves Rodrigues
Fabiane de Andrade Rodrigues

Estudo apresentado ao VIII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e IV Encontro Latino Americano de Pós-Graduação da Univap '2004, disciplina de Metodologia de Estudos e Pesquisas – F.C.S.A. - Curso de Administração de Empresas –

Palavras-chave: Liderança, Estilos de liderança e Tipos de influências do líder.

Resumo- Este estudo tem como objetivo identificar o estilo do líder adotado para com seus subordinados, examinando os resultados da produção em função deste comportamento adquirido. É uma pesquisa qualitativa, adota o método de levantamento e como instrumento utiliza o questionário para buscar informações junto ao grupo da empresa Beton, para esclarecer que tipo de poder o líder exerce sobre os colaboradores e os resultados alcançados para organização. Os principais resultados foram: 100% dos colaboradores apontaram que o líder se preocupa com a relação entre os subordinados, para que se tenha um trabalho solidário, isto é positivo para execução das tarefas, quando se observa uma boa relação entre os colaboradores; outro resultado é o estilo do líder, que pela maioria o identifica como democrático, que segundo estudiosos apontam este ser o comportamento mais positivo para as organizações; e 66,67% dos resultados da produção são alcançados, de acordo com as metas estabelecidas pela empresa; sendo assim conclui-se que existe influencia do líder à execução das tarefas, e os resultados da produção sofrem alteração em função da relação entre os colaboradores.

Introdução

Ocorreu uma importante evolução nos métodos de trabalho: especializações, avanços tecnológicos, valorização das pessoas no processo do trabalho, mudanças de estilos de gerenciamento e diferentes visões de comprometimentos dos colaboradores. Toda esta transformação é facilmente notável, principalmente quando comparado com métodos utilizados em organizações desenvolvidas em tempos anteriores. Um dos motivos para tantas mudanças é a intensa competitividade mundial que se disseminou e continua a desenvolver. Diante destas grandes mudanças, esta pesquisa procurou observar as diferentes relações humanas no desenvolvimento operacional de uma organização, em consequência do estilo do líder para com os colaboradores.

Este projeto apresenta uma definição dos estilos de liderança e identifica o estilo do líder adotado para com seus subordinados nesta organização, examinando os resultados que serão obtidos em função deste comportamento adquirido. Por fim, apresenta uma experiência realizada com quatro grupos para a execução das tarefas, com o objetivo de verificar o impacto causado em função destes estilos de liderança.

O motivo para a escolha deste tema é compreender a ligação do líder para com seus subordinados, para assim observar a importância do papel do líder na organização. É a ânsia de identificar quanto sua futura profissão pode ser importante. Como futuros administradores, líderes

ou gerentes ter o conhecimento dos papéis diferenciais: positivo ou negativo, exercidos nas organizações pelo líder, é fundamental para a experiência acadêmica.

Este projeto apresenta-se com o resumo, introdução, materiais e métodos, resultados, discussão, conclusão e referências.

Materiais e Métodos

Esta pesquisa se desenvolve com o esclarecimento de alguns conceitos, para que se entenda melhor a relação entre colaboradores e líder. Conceitos:

“Liderança é a influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana à consecução de um ou mais objetivos específicos. A liderança é um fenômeno social e ocorre exclusivamente em grupos sociais”.

(CHIAVENATO, 2000, p.314)

Estilos de liderança é maneira de agir que o líder adotará para realização das tarefas na organização, é o estilo de comportamento para liderar. Existem três tipos de liderança.

“Liderança autocrática: o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo; *Liderança democrática*: as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder; *Liderança liberal*: a liberdade completa para as decisões grupais ou individuais,

com participação mínima do líder, que somente comenta sobre as atividades dos membros quando perguntado”.

(CHIAVENATO, 2000, p.317) (grifos nossos)

Entre os estudos publicados encontram-se:

Chiavenato (2000, p. 315-317), tratou de explicar sobre liderança, que é a capacidade de influenciar as pessoas a fazerem aquilo que devem fazer. O líder exerce influência sobre as pessoas, conduzindo suas percepções de objetivos em direção aos seus objetivos.

Dois autores (LEWIN, Kurt LIPPITT, R. e WHITE, R.K., Apud CHIAVENATO, 2000, p.316-317), fizeram um estudo com o objetivo de verificar o impacto causado por três diferentes estilos de liderança, os sujeitos informantes foram grupos de meninos orientados para a execução de tarefas. Os meninos foram divididos em quatro grupos e, de seis semanas, a direção de cada grupo era desenvolvida por líderes que utilizavam três estilos diferentes: a liderança autocrática, a liderança liberal e a liderança democrática.

Os resultados dessa experiência mostraram o comportamento dos meninos aos diferentes tipos de liderança a que foram submetidos:

1. Liderança autocrática: o comportamento dos grupos mostrou forte tensão, frustração e, sobretudo, agressividade de um lado; de outro, nenhuma espontaneidade, nem iniciativa, nem formação de grupos de amizade. O trabalho somente se desenvolvia com a presença física do líder.

2. Liderança Liberal: embora a atividade dos grupos fosse intensa, a produção foi medíocre. As tarefas se desenvolviam ao acaso, com muitas oscilações, perdendo-se muito tempo com discussões mais voltadas para motivos pessoais do que relacionadas com o trabalho em si.

3. Liderança Democrática: houve formação de grupos de amizade e de relacionamentos cordiais entre os meninos. Líder e subordinados passaram a desenvolver comunicações espontâneas, francas e cordiais. Houve um nítido sentido de responsabilidade e de comprometimento pessoal.

Suas conclusões foram, que a partir dessa experiência, passou-se a defender o papel da liderança democrática, extremamente comunicativa, que encoraja a participação do empregado, e que se preocupa não somente com os problemas do trabalho, mas também com os problemas das pessoas.

McGregor (Apud, SILVA, 2004, p.253) conclui que a liderança não é “propriedade de um indivíduo”, mas um complexo relacionamento entre quatro variáveis maiores, que são: as características do líder; a atitude, as necessidades e outras características pessoais dos seguidores; a natureza da organização, seus propósitos, sua estrutura, e as tarefas a realizar; e o ambiente social, político e econômico.

Este trabalho se desenvolveu no Município de Jacareí – S.P., na empresa Beton que atua no segmento de correias e mangueiras, nos horários: administrativos, primeiro, segundo e terceiro turnos. A pesquisa foi aplicada no grupo de colaboradores do setor operacional de correias do primeiro turno, com o total de 18 colaboradores neste período.

Questiona-se o estilo do líder tem influência sobre o relacionamento dos colaboradores, alterando assim os resultados da produção da organização Beton.

As hipóteses são: 1- As evidências empíricas apontam que o estilo do líder influencia na relação das pessoas que estão subordinadas a este tipo de comportamento. 2- O reflexo do grupo poderá ser positivo: as pessoas por natureza gostam do trabalho que realizam e os resultados serão eficientes; ou negativo: as pessoas serão preguiçosas, terão baixo nível de motivação, existirá coerção e punição para o desenvolvimento das tarefas, e então não resultará em aumento na produtividade.

Esta pesquisa se desenvolveu quanto à abordagem como uma pesquisa qualitativa. Do ponto de vista do procedimento técnico adotou o método de levantamento, e como instrumento de coleta de dados o questionário, que segundo Chagas (2000) um questionário é “tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto”. Este questionário foi separado em três blocos: 1. Perfil do informante; 2. Colaborador; e 3. Liderança.

RESULTADOS

Este trabalho se desenvolveu com a população do gênero masculino, na Empresa Beton/Jacareí – S.P., na área de produção de correias.

Tabela 1 mostra que 88,89%, está satisfeito em trabalhar nesta empresa.

TABELA 1– Está satisfeito em trabalhar neste setor, nesta organização?

	Nº	%
SIM	16	88,89
ÀS VEZES	2	11,11
NÃO	0	0
TOTAL	18	100

A Tabela 2 demonstra que 61,11%, identifica o líder como democrático.

TABELA 2– Qual comportamento o líder de seu setor se identifica?

	Nº	%
AUTORITÁRIO	3	16,67
LIBERAL	4	22,22
DEMOCRÁTICO	11	61,11

TOTAL	18	100
-------	----	-----

Tabela 3, mostra que os resultados da produção em geral são atingidos com 66,67% e 33,33% às vezes.

TABELA 3– Os resultados atingidos são (em geral) os estabelecidos pela organização?

	Nº	%
SIM	12	66,67
ÀS VEZES	6	33,33
NÃO	0	0
TOTAL	18	100

É unânime para os colaboradores que o líder se preocupa com a relação entre os subordinados, para se ter um trabalho solidário.

Discussão

A tabela 1. demonstra a satisfação dos colaboradores, que têm um índice muito favorável para este projeto, pois funcionários satisfeitos alcançam bons resultados para empresa.

O estilo do líder apontado na tabela 2. foi pela maioria como democrático, que é fundamental para o trabalho, pois segundo experiências demonstram este comportamento ser o mais adequado.

Os resultados da produção atingidos foram favoráveis e sendo importante destacar que todos os colaboradores afirmam que o líder se preocupa com um trabalho solidário, o que facilita à execução das tarefas.

Conclusão

Com esta pesquisa foi possível identificar o estilo do líder como Democrático, ou seja, as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder.

Há influência do comportamento do líder para com seus subordinados, tendo concordância com as hipóteses apresentadas por esta pesquisa e solucionando o problema levantado. Como descrito na experiência realizada por Lewin e White, que comprovaram a influência do líder e que concluíram que a liderança democrática é mais produtiva e viável na organização.

Os resultados da produção nesta organização, foram favoráveis com 66,67 % de alcance das metas estabelecidas. Destacando-se que este resultado não depende apenas do comportamento do líder. Como apresentado por McGregor, a liderança é um complexo relacionamento entre as características do líder; características pessoais dos seguidores; a natureza da organização (estrutura); e o ambiente social, político e econômico.

Agradecimento

À prof^ª. Dr^ª. Vera Lúcia Ignácio Molina, que nos orientou para execução deste projeto, em todas as etapas, e que sem seu auxílio não seria possível tal realização.

Referências

[1] CHIAVENATO, Idalberto. Administração – Teoria. Processo e Prática: Liderança. São Paulo: Makron Books, 2000, 3^a. Edição, p. 314 - 317.

[2] LEWIN, Kurt LIPPITT, R. e WHITE, R. K. IN CHIAVENATO, Idalberto. Administração – Teoria. Processo e Prática: Liderança. São Paulo: Makron Books, 2000, 3^a. Edição, p. 316- 317.

[3] MCGREGOR, Douglas IN SILVA, Reinaldo Oliveira da. Teoria da Administração: A liderança nas organizações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004, p.253.

[4] CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston. O questionário na pesquisa científica, v. 1, nº. 1, 2000. Disponível em:
http://www.fecap.br/odm_online/adol/consel.htm