Os Estilos de Liderança e seu Impacto na Motivação e Desempenho das Equipes

Autor(res)

Lucas Figueiredo Santos Melo
Juliana Castanon De Araujo
Fernanda Carine De Souza Arruda

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE IPATINGA

Introdução

A gestão de pessoas ocupa um papel central nas organizações, sendo vital para o crescimento e desenvolvimento do capital humano. As pessoas representam o maior ativo de qualquer empresa, e garantir sua motivação e engajamento é crucial para alcançar o sucesso organizacional. Por isso, as práticas de gestão de pessoas devem ser pensadas de maneira estratégica, alinhando as necessidades individuais dos colaboradores aos objetivos organizacionais. Nesse contexto, a liderança se destaca como um fator chave para a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.
O objetivo geral da pesquisa consiste em compreender como os estilos de liderança transformacional e situacional influenciam a motivação das equipes e o desempenho organizacional, destacando suas implicações no ambiente corporativo moderno.
Os objetivos específicos tendo como abordagem analisar a influência dos estilos de liderança transformacional e situacional no desempenho das equipes em diferentes contextos organizacionais, identificar as características distintivas de cada estilo e suas contribuições para o fortalecimento do clima organizacional, discutir sobre estratégias de aplicação integrada dos dois estilos, visando potencializar a motivação, a produtividade e a sustentabilidade das organizações.
O problema de pesquisa que norteia este estudo é: de que forma os estilos de liderança transformacional e situacional influenciam a motivação e o desempenho das equipes nas organizações?
Justifica-se a escolha deste tema pela crescente relevância da liderança nas organizações contemporâneas, especialmente diante de ambientes competitivos e em constante transformação. Compreender como diferentes estilos de liderança afetam a motivação e o desempenho das equipes permite aprimorar práticas de gestão de pessoas e desenvolver líderes mais preparados para lidar com os desafios organizacionais.

Objetivo

O objetivo geral da pesquisa consiste em compreender como os estilos de liderança transformacional e situacional influenciam a motivação das equipes e o desempenho organizacional, destacando suas implicações no ambiente corporativo moderno.

Material e Métodos

O estudo foi conduzido por meio de uma revisão bibliográfica qualitativa e descritiva, com foco em identificar e analisar a influência dos estilos de liderança transformacional e situacional na motivação e desempenho das equipes. A pesquisa utilizou bases como SciELO, Google Acadêmico e Portal CAPES, além de livros clássicos e contemporâneos, considerando produções entre 2013 e 2023. Foram incluídos artigos, teses, dissertações e livros completos em português e inglês, excluindo resumos, duplicados e publicações opinativas.

Os descritores utilizados foram “liderança transformacional”, “liderança situacional”, “motivação organizacional” e “gestão de pessoas”. As obras coletadas foram analisadas criticamente e organizadas conforme suas contribuições teóricas e práticas, permitindo comparar autores clássicos, como Bass e Hersey, com contemporâneos, como Yukl e Antonakis. Esse processo garantiu uma visão ampla e atualizada sobre os impactos dos estilos de liderança, fundamentando as análises apresentadas nos resultados e discussão.

Resultados e Discussão

A liderança exerce papel central na dinâmica das organizações, pois influencia diretamente a motivação dos colaboradores e, consequentemente, o desempenho das equipes. Um líder eficaz não apenas orienta e organiza o trabalho, mas também inspira, engaja e cria condições para que cada indivíduo alcance seu potencial. Como afirma Chiavenato (2004, p. 87), “a liderança é a capacidade de influenciar pessoas para que trabalhem entusiasticamente em prol de objetivos comuns”.

Quanto à motivação, por sua vez, é o elo que conecta os objetivos pessoais aos objetivos coletivos, portanto, quando os colaboradores se sentem valorizados, reconhecidos e estimulados, tendem a apresentar maior comprometimento e produtividade. Robbins (2005, p. 132), enfatiza que “a motivação é o resultado da interação entre o indivíduo e a situação, sendo determinante para o desempenho no trabalho”.

Sendo assim, a relação entre liderança, motivação e desempenho organizacional é indissociável e estratégica para o sucesso das instituições.Portanto, a liderança, ao alinhar pessoas e processos em torno de objetivos comuns, torna-se o elemento capaz de transformar potenciais individuais em resultados coletivos. A motivação, por sua vez, atua como força propulsora que sustenta o engajamento e a produtividade das equipes

A liderança é um fator central para o desempenho e motivação das equipes, destacando-se os estilos transformacional e situacional. A liderança transformacional, conforme Bass (1990) e Avolio & Bass (1995), inspira e mobiliza colaboradores em torno de um propósito coletivo, promovendo inovação, engajamento e mudanças duradouras na cultura organizacional. Pesquisas mais recentes, como Antonakis & Day (2018), Northouse (2021) e Yukl (2017), mostram que esse estilo favorece motivação intrínseca, retenção de talentos e criatividade, sendo especialmente relevante em corporações voltadas para inovação.

Já a liderança situacional, defendida por Hersey & Blanchard (1988), Goleman (1998) e Chiavenato (2009), caracteriza-se pela flexibilidade do líder em adaptar seu comportamento às necessidades da equipe e ao contexto. Estudos como Banks et al. (2016) e Hoch et al. (2018) reforçam que esse modelo fortalece a autoconfiança e a resiliência das equipes, sendo útil em ambientes de incerteza e constante mudança. Tannenbaum & Schmidt (1958) destacam ainda a importância de fatores internos e externos na escolha do estilo mais adequado.A literatura indica que os estilos não são opostos, mas complementares: segundo Northouse (2021) e Antonakis & Day (2018), líderes eficazes inspiram e engajam, ao mesmo tempo em que se adaptam às circunstâncias. Aplicados de forma integrada, transformacional e situacional oferecem subsídios práticos para gestores e profissionais de RH no fortalecimento da motivação e desempenho organizacional.

Conclusão

A pesquisa evidenciou que a liderança é um dos pilares fundamentais para o desempenho e motivação das

equipes, destacando os estilos transformacional e situacional como abordagens distintas, mas complementares. Os resultados confirmaram que a integração desses dois estilos potencializa a motivação, fortalece o capital humano e contribui para a sustentabilidade organizacional, ampliando o papel da liderança como fator estratégico em cenários dinâmicos e complexos.

Apesar da relevância das análises, o estudo apresentou limitações por se restringir a uma revisão bibliográfica, sem coleta de dados empíricos. Recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem o tema por meio de estudos de caso e análises comparativas em diferentes setores. Conclui-se que líderes contemporâneos devem desenvolver competências que permitam inspirar e engajar, ao mesmo tempo em que se adaptam às circunstâncias específicas. Como recomendação prática, destaca-se a importância de investir em programas de capacitação que integrem elementos dos dois estilos, incluindo treinamentos em inteligência emocional, políticas de flexibilidade e inovação, além de práticas de feedback contínuo, para promover ambientes de trabalho mais equilibrados, produtivos e sustentáveis.

Referências

ANTONAKIS, J.; DAY, D. V. The Nature of Leadership. 3. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018.

AVOLIO, B. J.; BASS, B. M. Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 1995.

BANKS, G. C. et al. Leadership and employee outcomes: A meta-analysis of differences across cultures. Journal of Applied Psychology, v. 101, n. 6, p. 867–890, 2016.

BASS, B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press, 1985.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 5. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1988.

NORTHOUSE, P. G. Leadership: Theory and Practice. 9. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2021.

TANNENBAUM, R.; SCHMIDT, W. H. How to choose a leadership pattern. Harvard Business Review, v. 36, n. 2, p. 95-101, 1958.

YUKL, G. Leadership in Organizations. 8. ed. New York: Pearson, 2017.