

O papel do líder transformacional no estímulo à criatividade e ganho de produtividade no ambiente organizacional.

João Benício dos Santos Chequer Carvalho (Mestrando - GETEC), joaochequer@gmail.com;

Camila de Sousa Pereira-Guizzo (Orientadora - GETEC), camilarsp@hotmail.com;

Paulo Soares Figueiredo (Coorientador - GETEC), paulo_s_figueiredo@hotmail.com;

Faculdade SENAI CIMATEC

Palavras Chave: *Líder Transformacional, Liderança Transacional, Criatividade Organizacional, Produtividade.*

Introdução

A função da liderança perpassa o papel da gestão organizacional e alcança o patamar de inspiração. No atual cenário das organizações pode-se evidenciar a caracterização de dois perfis de liderança: liderança transformacional, sendo esta uma parceria para alcançar um maior nível de motivação, confiança, envolvimento e capacitação; e a liderança transacional que tem como fundamento a base de regras e transações, utilizando recompensas em vez de inspiração e auto-escolha (SHELTON, 2012).

Neste estudo faremos uma leitura a respeito da Liderança Transformacional e a sua relação com a criatividade. Liderança transformacional no ambiente organizacional, conforme mencionado por SHELTON (2012) é um fator condicionante para um ambiente organizacional que propicia a criatividade. A liderança transformacional fornece um melhor ajuste para as atuais e complexas equipes de trabalho em organizações, onde os seguidores não só procuram um líder inspirador para ajudar a guiá-los durante todo um ambiente incerto, mas onde os seguidores, que são leais e possuem alta performance, também possam ser desafiados para se sentirem “empoderados” (BASS; RIGGIO, 2006). Na liderança transformacional, um elemento importante para os seguidores é a habilidade do líder em exaltar um ideal comum compartilhado pela equipe (CALAÇA; VIZEU, 2015).

Os líderes transformacionais tendem a criar um clima inovador, que habilita seus seguidores para desenvolver ideias criativas para a organização

(MITTAL; DHAR, 2016). Em um contexto de constante busca por estímulos que propiciam ganho de desempenho, de inovação, de convergência de ideias criativas e de produtividade, observa-se que a liderança atua como grande maestro motivacional e inspirador, tendo papel chave neste processo.

Entende-se que dentre os fatores que colaboram para o ganho de produtividade em equipes de trabalho, podemos citar a motivação. Amabile (1996) enfatiza que as pessoas tornam-se mais criativas quando são intrinsecamente motivadas, sendo que este fator estimulante pode ser o prazer, o desafio do trabalho, interesse próprio ou outra condicionante inerente ao indivíduo. Conforme abordado por Amabile (1996) e acordo com o contexto de teorias organizacionais de criatividade, um outro aspecto é o significado psicológico do ambiente, que por sua vez, influencia grande parte do comportamento criativo do indivíduo, levando ao ganho de produtividade. No Modelo Componencial proposto por Amabile (1996), verificam-se oito categorias ou fatores que possuem influência sobre a criatividade: incentivo organizacional, incentivo gerencial, suporte ao grupo de trabalho, liberdade, recursos, trabalho desafiador, obstáculos de índole organizativa, e pressão de carga de trabalho. No modelo, fica evidente a presença de categorias que podem ser identificadas como estimulantes e como obstáculos à criatividade. O processo motivacional de uma equipe, tendo como o foco a geração de ideias criativas, leva em consideração fatores que irão desdobrar estímulos no indivíduo. Como base para a discussão, os aspectos relacionados à motivação intrínseca proposta por Amabile (1996): desafio, motivação e o interesse pessoal são e

Seminário Anual de Pesquisa – 2017

Faculdade SENAI CIMATEC

Programa de Pós-Graduação em Modelagem Computacional e Tecnologia Industrial

Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologia Industrial

III Workshop de Gestão, Tecnologia Industrial e Modelagem Computacional.

ISSN online 2447-9640

podem ser estimulados pela figura da liderança. Este personagem, no atual cenário organizacional, possui representatividade intangível e de caráter inspirador no processo.

Este estudo teve como objetivo analisar o vínculo existente entre a função de liderança transformacional e o despertar do processo criativo em indivíduos.

Método

Para o alcance do objetivo, o método usado foi a revisão narrativa da literatura. A coleta de informações ocorreu em produções acadêmicas relacionadas à temática (artigos e livros). Este estudo faz parte de uma pesquisa de maior porte que aborda o impacto do ambiente de trabalho na criatividade organizacional e na produtividade, com foco numa amostra de gestores e outros funcionários envolvidos no processo de inovação em ambientes industriais.

Resultados Parciais

A partir da revisão da literatura, foi possível identificar que, numa organização, somente a presença da liderança não irá resultar em ganhos criativos, uma vez que, eventualmente, demais variáveis presentes no ambiente de trabalho não se adequem com o modelo e viés de gestão proposto por este. Compreende-se que os resultados de uma liderança transformacional não emergem somente de seu modelo de gestão, mas sim do somatório de ações favoráveis a ganhos de produtividade e desempenho versus barreiras organizacionais para o processo criativo. A facilitação e o empoderamento do indivíduo, conduzidos por um profissional qualificado e inspirador, confirmam o ganho em inovação e produtividade, como sugerido por BASS; RIGGIO (2006)

Conclusões

Fica evidente que, face a constante procura por ganho de produtividade e inovação no ambiente organizacional, a função do líder transformacional traz ganhos quanto à geração de criatividade e eficácia das equipes de trabalho nos setores das organizações. A inovação está associada aos estímulos criativos da organização e ganho de sustentabilidade no negócio, que em um cenário de grande competitividade, garante a sobrevivência institucional e mercadológica. Os resultados apresentados, levando em consideração as produções analisadas, expõem e confirmam o papel estratégico do líder transformacional no processo criativo de equipes de trabalho e no ganho de produtividade do indivíduo. Todavia, importante destacar que o papel do líder juntamente com

outras variáveis do contexto resultam em melhores resultados. Por isso, sugere-se como estudos futuros um diagnóstico desses fatores, que podem ser obtidos na percepção de profissionais que desempenham tarefas relacionadas à criatividade e inovação.

Referências

AMABILE, Teresa M., et al. "Assessing the work environment for creativity." *Academy of management journal* 39.5 (1996): 1154-1184.

BASS, Bernard M.; RIGGIO, Ronald E. **Transformational leadership**. 2. ed. Mahwah, New Jersey: Psychology Press, 2006;

CALAÇA, Pedro Alessandro; VIZEU, Fabio. **Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional?/Revisiting James MacGregor Burns' perspective: what is the idea behind the concept of transformational leadership?** Cadernos EBAPE. BR, 2015, 13.1: 121.

MITTAL, Swati; DHAR, Rajib Lochan. **Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels**. *Tourism Management*, 2016, 57: 118-127.

SHELTON, Edward J. **Transformational leadership: Trust, motivation and engagement**. United States of America: Trafford Publishing, 2012.