



## A IMPORTÂNCIA DE ATITUDES DE DIFERENTES ESTILOS DE LIDERANÇA: ESTUDO COM LÍDERES DE EQUIPES NA REGIÃO FRONTEIRA NOROESTE (RS)<sup>1</sup>

**Adriano Rafael Meinhart<sup>2</sup>, Arthur Francisco Daronch<sup>3</sup>, Arthur Miranda Godoy<sup>4</sup>, Eluisa May Recalcati<sup>5</sup>, Evandro Luis Lauxen<sup>6</sup>, Luciano Zamberlan<sup>7</sup>**

<sup>1</sup> Trabalho desenvolvido na disciplina de Liderança e Coaching do curso de Ciências Contábeis da UNIJUÍ

<sup>2</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis

<sup>3</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis

<sup>4</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis

<sup>5</sup> Acadêmica do curso de Ciências Contábeis

<sup>6</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis

<sup>7</sup> Professor do componente curricular de Liderança e Coaching dos cursos de Ciências Contábeis e Administração da UNIJUÍ

Os estilos de liderança influenciam diretamente a dinâmica organizacional, impactando a satisfação dos colaboradores, o desempenho das equipes e, conseqüentemente, os resultados da empresa. Este resumo apresenta uma análise que objetiva identificar a importância das atitudes dos principais estilos de liderança para os líderes empresariais da região. É fundamentado através pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, a qual investigou os estilos de liderança predominantes entre os líderes locais, buscando compreender como lideram e quais princípios norteiam suas práticas. A amostra, qualificada como não probabilística por conveniência, foi composta por 124 pessoas que atuam em cargos de liderança em organizações. O instrumento de pesquisa, baseado no estudo realizado por de Silva (2021) e adaptado a partir de Sobral e Furtado (2019), incluiu 36 assertivas que descrevem diferentes estilos de liderança, além de questões para a caracterização da amostra. Os resultados da pesquisa revelam que a amostra é composta por 41,10% de mulheres e 58,90% de homens. O tamanho das equipes lideradas é de em média 18 pessoas e a idade média dos líderes é de 38 anos. Uma das questões da pesquisa solicitou que os líderes listassem, dentre as 36 assertivas, as cinco que consideravam mais importantes. A partir da aplicação da média ponderada, constatou-se que os líderes valorizavam mais a afirmativa de que os colaboradores se sintam bem ao trabalhar consigo (15,86% dos votos), característica do estilo de liderança transformacional. O segundo fator mais importante, com 11,99% dos votos, foi o incentivo para que os colaboradores utilizem suas habilidades e capacidades ao máximo, também relacionado ao estilo transformacional. Em terceiro lugar, com 6,99% dos votos, destacou-se a qualidade do relacionamento entre líder e liderado, caracterizando o estilo relacional de liderança. As quarta e quinta posições, representando 4,68% e 3,76% dos votos, respectivamente, também predominaram o estilo transformacional, enfatizando a atenção às condições de trabalho e a busca de significado no trabalho dos colaboradores. Por outro lado, as três últimas posições, com menor percentual de concordância, revelaram que os líderes não priorizam fazer com que os colaboradores repensem suas ideias (0,48%), característica do estilo transformacional, nem adotam o estilo de liderança autocrático, que implica tomar decisões sozinho (0,38%), além de não gostarem que os colaboradores trabalhem sempre da mesma maneira, característica do estilo Laissez Faire (0,32%).

**Palavras-chave:** Estilos de liderança. Liderança Transformacional. Liderança Relacional.