

ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO: VISÃO DE EMPREENDEDORISMO, SATISFAÇÃO E PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO NO TRABALHO

Luciano Fernandes¹

Nadiesca Pohlmann²

133

RESUMO

Este artigo consiste em analisar as necessidades e insatisfação com relação ao trabalho e perspectivas de crescimento dos alunos do segundo semestre do curso de Administração, de uma instituição de ensino superior. O objetivo do estudo é identificar a visão sobre trabalho e empreendedorismo, e quais suas perspectivas de crescimento no trabalho. A metodologia utilizada foi de estudo de caso, com natureza qualitativa e quantitativa de caráter descritivo, o estudo iniciou com a revisão bibliográfica, a partir de autores renomados na área e os dados empíricos, levantados através de um questionário com questões abertas e fechadas. Com o estudo, concluiu-se que a maioria dos jovens pesquisados estão satisfeitos com a profissão, consideram o chefe, ideal aquele com capacidade de delegar, o que mais lhes dão satisfação no trabalho é a oportunidade de aprender e crescer profissionalmente.

Palavras-chave: Acadêmicos. Perspectivas. Crescimento. Trabalho.

ABSTRACT

This article is analyze the needs and dissatisfaction about the work and growth prospects of the students of the second semester of the Administration course, a higher education institution. The objective of the study is to identify the vision of work and entrepreneurship, and what its growth prospects at work. The methodology used was a case study with a qualitative and quantitative descriptive character, the study began with a literature review, from renowned authors in the area and the empirical data collected through a questionnaire with open and closed questions. To the study, it was concluded that the majority of young people surveyed are satisfied with the profession, consider the head, ideal one with the ability to delegate, what else give you job satisfaction is the opportunity to learn and grow professionally.

Keywords: Academic. Prospects. Growing up. Work.

¹ Graduado em Administração, Especialista em Marketing, Mestre em Política e Gestão da Educação. Faculdade Dom Alberto - Santa Cruz do Sul/ RS. E-mail: luciano.fernandes@domalberto.edu.br.

² Graduada em Pedagogia, Especialista em Psicopedagogia e Educação a Distância, Mestre em Política e Gestão da Educação. Faculdade Dom Alberto - Santa Cruz do Sul/RS. E-mail: nadiesca.coordenacao@domalberto.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

A satisfação e a insatisfação das pessoas no mercado de trabalho é de grande relevância em muitos trabalhos acadêmicos, como também acontece variações entre indivíduos e situações, ao longo do tempo, sempre pode haver alterações nesse tema.

Segundo Fraser (1983), sofre influência de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato, podendo afetar a saúde física e mental do trabalhador e interferir em seu comportamento profissional e social. Encontrar pessoas motivadas e empreendedoras é uma preocupação constante dos administradores. Assim como a motivação, o tema satisfação no trabalho tem sido alvo de estudos e pesquisas de teóricos das mais variadas correntes, desde meados do século XX:

Por longo tempo satisfação e motivação no trabalho estiveram juntas nas teorias que tratavam das características individuais responsáveis por comportamentos de trabalho, tais como: teoria de motivação-higiene (Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959), teoria da satisfação de necessidades (Vroom, 1964) e teoria de expectativas e instrumentalidade (Hackman e Porter, 1971) (SIQUEIRA, 2008, p. 265).

O empreendedorismo está sendo cada vez mais como um ponto fundamental para o mercado de trabalho. Atualmente para se destacar no mercado cada vez mais competitivo, é necessário apresentar o perfil de empreendedor que apresente um diferencial que promova a mudança e o desenvolvimento econômico. Esse novo profissional deve ter a capacidade de inovar continuamente, trazendo ideias, que revolucionem a maneira de administrar as decisões que, trarão o sucesso para a organização.

O objetivo de identificar a visão sobre trabalho e empreendedorismo, e quais suas perspectivas de crescimento no trabalho dos jovens acadêmicos do Curso de Administração, o que consideram importante em um líder (chefe ideal), como os jovens veem o trabalho, e o que estão fazendo para impulsionar a carreira com cursos de qualificação.

Na pesquisa foi verificado, além de estarem satisfeitos, consideravam-se pessoas empreendedoras e o que estavam fazendo para novas perspectivas no mercado de trabalho.

2 PENSAMENTO EMPREENDEDOR

De acordo Chiavenato (1980), “o empreendedorismo tem sua origem na reflexão de pensadores econômicos do século XVIII e XIX, conhecidos defensores do *laissez-faire* ou liberalismo econômico”. De acordo com seu pensamento, esses pensadores da época pensavam o empreendedorismo como questão econômica e defendiam que a ação da economia era refletida pelas forças livres do mercado e da concorrência.

Segundo (REYNOLDS, 1997; SCHUMPETER, 1934), “o empreendedorismo tem sido visto como um engenho que direciona a inovação e promove o desenvolvimento econômico”.

Tratando sobre os principais estudiosos sobre o tema do empreendedorismo pelas teorias da psicologia, podemos citar: David McClelland, com sua obra *The achieving society* (1961), e Everett E. Hagen, com a obra *On the theory of social change* (1962). A tese central de McClelland é que o empreendimento, para acontecer, tem que ter um indivíduo realizador, querer realizar e fazer algo, enquanto Hagen argumenta que pessoas que crescem e vivem com certas minoridades desenvolvem características psicológicas propensas ao empreendedorismo, quando comparadas a pessoas que não pertencem a essas minorias e precisam ser identificadas e incentivadas. As posições de McClelland e Hagen são, geralmente, desacreditadas hoje. Apesar das críticas, são evidentes as contribuições de seus estudos para a compreensão da figura do empreendedor e seu perfil psicológico.

Atualmente, é visível a diversidade de negócios e tipos de empreendedor, que percorreu grandes mudanças até o século XXI.

O século XXI é marcado por novas pesquisas, novos conceitos sobre o perfil do empreendedor são propostas, visto que eles diferem em suas habilidades, busca de oportunidades, motivação, e também, em educação, envolvimento social, competências sociais e orientação de tempo e risco. Essa abordagem é chamada de construtivista. A análise psicológica da teoria construtivista tem sido bem aceita dentro do campo do empreendedorismo.

3 ATRIBUIÇÃO DO CHEFE (LÍDER)

Ser chefe, líder é uma atribuição que requer um grande conhecimento na área administrativa e relacional. Liderança é a capacidade de gerenciar um grupo de pessoas,

fazendo com que esse grupo gere resultados e se transforme em uma equipe. Fazendo com que essa equipe alcance os objetivos propostos em prol da organização.

De acordo com Bergamini (1994, p. 88) o conceito de liderança pode variar de autores e dentro das organizações podem ter alguns significados diferentes, "constata-se que a maior parte dos autores conceitua liderança como processo de influência de um indivíduo sobre outro indivíduo ou grupo, com vistas à realização de objetivos em uma situação dada".

O sociólogo Max Weber sustenta que existem três tipos de poder legítimo: o tradicional, em que vemos o líder do tipo patriarcal, o cacique; o carismático, onde vemos o líder popular, político e demagogo; e o legal, em que o poder deriva do respeito aos procedimentos indicados pela lei – o mais importante do mundo moderno. (ALBERONI, 2004, p.26)

Segundo Tourinho (1981, p.58) "chefe é alguém que exerce o poder de mando em virtude de uma autoridade oficial ou oficiosa. Líder é uma pessoa que, graças à própria personalidade e não a qualquer injunção administrativa, dirige um grupo com colaboração dos seus membros."

Segundo Chiavenato (1992) destacam-se três diferentes estilos básicos de liderança, a autocrática, a liberal e a democrática. Para Adair (1992) além destes três estilos acrescenta como básico, também, o estilo laissez-faire ou faça o que quiser que se assemelhe como modelo liberal. Na visão de Blanchard, Zigarmi e Zigarmi (1986, p. 32) os estilos que se destacam são os da "[...] direção, do treinamento, do apoio e delegação". Porém, o que se percebe é que cada estilo tem seu devido valor dentro de sua área de atuação, como por exemplo, numa atividade militar, em que as pessoas precisam de uma liderança mais firme.

4 CARACTERÍSTICAS DE UM EMPREENDEDOR

Segundo Chiavenato (1980), a primeira característica:

Necessidade de realização: as pessoas apresentam diferenças individuais quanto à necessidade de realização. Existem aquelas com pouca necessidade de realização e que se contentam com o status que alcançaram. Contudo, as pessoas com alta

necessidade de realização gostam de O ESPÍRITO EMPREENDEDOR competir com certo padrão de excelência e preferem ser pessoalmente responsáveis por tarefas e objetivos que atribuíram a si próprias. (CHIAVENATO,1980,p. 8)

Os empreendedores apresentam elevada necessidade de realização em relação às pessoas da população em geral. A mesma característica foi encontrada em executivos que alcançam sucesso nas organizações e corporações. O impulso para a realização reflete-se nas pessoas ambiciosas que iniciam novas empresas e orientam o seu crescimento. Em muitos casos, o impulso empreendedor torna-se evidente desde cedo, até mesmo na infância.

Segundo Chiavenato (1980),a segunda característica:

Disposição para assumir riscos: o empreendedor assume variados riscos ao iniciar seu próprio negócio: riscos financeiros decorrentes do investimento do próprio dinheiro e do abandono de empregos seguros e de carreiras definidas; riscos familiares ao envolver a família no negócio; riscos psicológicos pela possibilidade de fracassar em negócios arriscados. (CHIAVENATO,1980,p.9)

Com isso percebe-se que as pessoas com alta necessidade de realização também têm moderadas propensões para assumir riscos. Isso significa que elas preferem situações arriscadas até o ponto em que podem exercer algum controle pessoal. A preferência pelo risco moderado reflete a autoconfiança do empreendedor.

Segundo Chiavenato (1980),a terceira característica:

Autoconfiança: quem possui autoconfiança sente que pode enfrentar os desafios que existem ao seu redor e tem domínio sobre os problemas que enfrenta. As pesquisas mostram que os empreendedores de sucesso são pessoas independentes que enxergam os problemas inerentes a um novo negócio, mas acreditam em suas habilidades pessoais para superar tais problemas. (CHIAVENATO,1980,pag.9)

As pessoas que sentem que o sucesso depende do seu esforço, tem um grande foco interno de controle. Para Veiga (2008, p.11),

Algumas características comportamentais empreendedoras são comuns à maioria deles no incessante trabalho desenvolvido: ousadia, coragem, iniciativa, persistência, bom relacionamento, persuasão, comprometimento e, principalmente, muito, muito trabalho. Eles, simplesmente, não desistem de realizar os seus sonhos.

De acordo com Pereira (1995, p.47),

O empreendedor bem sucedido é uma pessoa como qualquer outra, cujas características de personalidade e talentos preenchem um padrão determinado, que o leva a agir de tal forma que chega ao sucesso, realizando seus sonhos e alcançando seus objetivos. Ele é portanto, uma pessoa que busca realização e é auto-orientado para atingir metas próprias.

Para Britto (2003, p. 22), Cinco elementos/qualidades são fundamentais na caracterização de um empreendedor:

- Criatividade e inovação. Empreendedores conseguem identificar oportunidades, grandes ou pequenas onde ninguém mais consegue notar;
- Habilidade ao aplicar esta criatividade. Eles conseguem direcionar esforços num único objetivo;
- Força de vontade e fé. Eles acreditam fervorosamente em sua habilidade de mudar o modo como as coisas são feitas e tem força de vontade e paixão para alcançar o sucesso;
- Foco na geração de valores. Eles desejam fazer as coisas da melhor maneira possível, do modo mais rápido e mais barato;
- Correr riscos. Quebrando regras, encurtando distâncias e indo contra o status quo.

5 O INDIVÍDUO E O TRABALHO

A primeira grande mudança o século XVIII, aconteceu com a Revolução Industrial, um grande ponto de referência na história do trabalho, assim como ocorreu grande mudança dos empregos.

O trabalho é constituinte do sujeito. “Trabalhar é impor à natureza nossa face. O mundo fica mais parecido conosco e, portando nossa subjetividade ali, fora de nós, nos representando” (CODD; SAMPAIO; HITOMI, 1992, p.190).

A palavra trabalho vem do latim “tripalium”, um instrumento de tortura feito de três paus, para punição daqueles que perderam sua liberdade e eram obrigados ao trabalho forçado. Essa impressão de que o trabalho era como um “fardo pesado” para o trabalhador, permaneceu por vários séculos que foram marcados pelo trabalho escravo de alguns e mal remunerado de outros. Na virada do século XIX para o século XX, não era diferente, quando Frederick Taylor (1856 – 1915), desenvolveu o conceito da Administração Científica: a padronização das tarefas, que eram repetitivas e monótonas, enquanto o trabalhador era considerado preguiçoso. Seu salário estava vinculado à sua produtividade e o ambiente de trabalho era marcado pela razão. A situação só começou a mudar a partir de 1929 com a Escola das Relações Humanas.

Os primeiros conhecimentos que se obteve sobre a satisfação no trabalho, segundo Siqueira (2008), eram considerados como um componente da motivação, que levava os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamento importantes para o interesse empresarial, tais como o aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho.

Nas décadas de 1970 e 1980, a satisfação no trabalho passou a ser uma característica da atitude, exigindo maior responsabilidade social por parte das empresas, e dos trabalhadores.

De acordo com (SIQUEIRA, 2008), a satisfação no trabalho adentra o século XXI, como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com seu emprego, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento e comprometimento organizacional afetivo, (SIQUEIRA e PADOVAM apud, SIQUEIRA 2008)

6 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Locke (apud ZANELLI et. alli, 2004, p.302), definiu a satisfação no trabalho como “um estado emocional, positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de suas experiências” definição que tem, ainda hoje, impacto importante para o conceito.

Segundo Spector (2003, p. 221), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. “É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas”.

A relação de satisfação do empregado com o trabalho, tem relação também com seu chefe, seu superior, é importante que o empregado esteja satisfeito com seu líder. Tanto para Bowditch e Buono (1992) quanto para Robbins (2010) o líder é quem tem a capacidade de influenciar pessoas para alcançar determinada meta ou objetivo. O chefe deve saber conduzir, trazer motivação aos seus subordinados, pois isso pode refletir positiva ou negativamente nos índices da organização.

Segundo Robbins (2010, p. 75) “trabalhos interessantes que fornecem treinamento, variedade, independência e controle, satisfaz a maioria dos funcionários”.

De acordo com Chiavenato (2008, p.52), gerir talento humano está se tornando indispensável para o sucesso das organizações. Ter pessoas qualificadas nesse caso colabora para o alcance pleno daquilo que se objetiva alcançar. Investir na formação e ser empreendedor é um fator importante e decisivo em relação à competitividade e sucesso nas empresas. Sendo assim, é extremamente necessário valorizar as pessoas que possuem conhecimentos, habilidades e competências para exercerem suas funções, pois são esses ativos intangíveis que executam os processos e movimentam o mercado competitivo, sendo o grande diferencial das organizações. De acordo com Griffin e Moorhead (2006, p.78 e 79), a satisfação ou insatisfação no trabalho reflete a medida da gratificação e da plenitude de alguém no trabalho.

Segundo Griffin e Moorhead (2006, p.72), “o processo de qualificação não é tão fácil de ser alcançado.” Nesse caso, as diferenças individuais, tidas como características que variam de pessoa para pessoa, e que podem ser físicas, psicológicas e emocionais, influenciam o resultado final.

7 VISÃO DE EMPREENDEDORISMO, SATISFAÇÃO E PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO NO TRABALHO

Com a finalidade de buscar subsídios para a realização deste trabalho, foi realizada uma pesquisa junto aos alunos do segundo semestre do Curso de Administração de uma instituição de ensino superior, tendo como faixa etária entre 20 e 36 anos, dos 49 pesquisados 86% possuem atividade remunerada.

Primeiramente procurou-se tomar conhecimento como o jovem se sente em relação à profissão escolhida.

Como você se sente em relação à profissão escolhida?		
Alternativa	Frequência	Porcentagem
Muito Satisfeito	9	18%
Satisfeito	30	61%

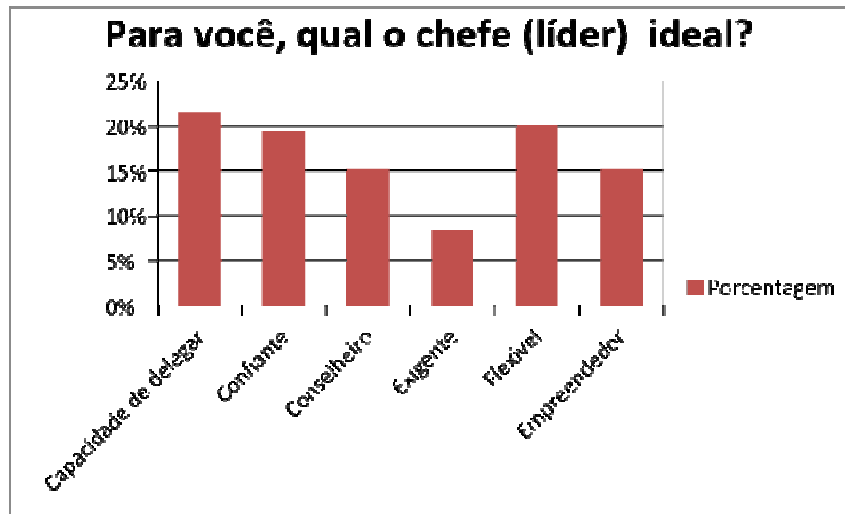
Pouco Satisfeito	7	14%
Insatisfeito	3	6%
Total	49	100%

Os acadêmicos justificaram que estão satisfeitos com a profissão escolhida, porque é um bom emprego e tem chance de crescimento, são valorizados e reconhecidos e também estão colocando em prática o que estão estudando em sala de aula e estão sempre em busca de melhorias. Esta constatação vem de encontro com a teoria de Segundo Robbins (2010, p. 75) “trabalhos interessantes que fornecem treinamento, variedade, independência e controle, satisfaz a maioria dos funcionários”. Também questionados sobre o que mais o satisfaz no trabalho responderam:



A satisfação no trabalho é um requisito importante para produção no trabalho, 33% dos acadêmicos responderam que considera importante a oportunidade de aprender mais e 31% que consideram importante crescer profissionalmente. Relacionando com o pensamento de Spector (2003, p. 221), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. “É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas”, a tabela acima demonstra que os acadêmicos estão satisfeitos e querem crescer e aprender mais na profissão que estão exercendo.

Na questão onde foram questionados o que consideram de um chefe (líder) ideal, segue as respostas:



Nesta questão eles poderiam escolher até 3 opções, sendo que 22% afirma que o chefe ideal é o que possui capacidade de delegar, 29% flexível, 28% confiante e 22% consideram o chefe empreendedor ideal. Segundo Tourinho (1981, p.58) "chefe é alguém que exerce o poder de mando em virtude de uma autoridade oficial ou oficiosa. Líder é uma pessoa que, graças à própria personalidade e não a qualquer injunção administrativa, dirige um grupo com colaboração dos seus membros."

Nesse sentido, o desenvolvimento de pessoas é atributo do líder é ele que vai propiciar e fazer com que o talento das pessoas seja destacado. O líder deve estimular e incentivar que o capital intelectual seja explorado em todas as suas nuances e formas, através do estímulo a criatividade, oferecendo autonomia aos funcionários, para que eles possam cada vez mais se sentirem motivados e valorizados.

Os acadêmicos foram questionados se consideram-se empreendedores, segue quadro para análise, e também foram questionados quais as principais características de um empreendedor.

Empreendedorismo significa empreender, resolver um problema ou situação complicada. Você se considera uma pessoa empreendedora?		
Resposta	Frequência	Porcentagem
Sim	40	82%
Não	9	18%
TOTAL	49	100%

Os acadêmicos responderam: "Sou uma pessoa que busca sempre conhecer o ambiente de trabalho, analisando todas as situações que apresentarem problemas e tentar resolvê-

los”; “Tenho capacidade e gosto de desafios profissionais”;” É necessário ser empreendedor, o mercado exige cada vez mais”; “Quando há um problema, não fujo, procuro solucioná-lo”; “No meu atual trabalho, tenho desafios diariamente, e procuro resolvê-los da melhor maneira”. As respostas dos acadêmicos remetem ao escrito por Chiavenato:

Autoconfiança: quem possui autoconfiança sente que pode enfrentar os desafios que existem ao seu redor e tem domínio sobre os problemas que enfrenta. As pesquisas mostram que os empreendedores de sucesso são pessoas independentes que enxergam os problemas inerentes a um novo negócio, mas acreditam em suas habilidades pessoais para superar tais problemas. (CHIAVENATO,1980,pag.9)

Os jovens, acadêmicos não tem medo de desafio, enfrentam os desafios e os problemas que aparecem para serem resolvidos. Empreendedor é aquele que identifica problemas em oportunidades e não espera um guia com instruções para fazer acontecer. Ele faz acontecer.

Quando questionados sobre encarar uma oportunidade para estudar, fazer cursos fora do País, 82% responderam que sim, que aceitariam o desafio.

Consideraria uma oportunidade para estudar, fazer cursos fora do País?		
Resposta	Frequência	Porcentagem
Sim	40	82%
Não	4	8%
Talvez	5	10%
TOTAL	49	100%

A experiência vivida em outros países, seja em cursos ou intercâmbios, pode ser um trampolim para a trajetória profissional.

Segundo Griffin e Moorhead (2006, p.72), “o processo de qualificação não é tão fácil de ser alcançado.” Nesse caso, as diferenças individuais, tidas como características que variam de pessoa para pessoa, e que podem ser físicas, psicológicas e emocionais, influenciam o resultado final.

Os acadêmicos também foram questionados em que tipo de formação tem investido para valorizar seu currículo, 29% estão realizando cursos para desenvolvimento de competências pessoais, 19% afirmaram estar realizando cursos de informática e 17% estão realizando cursos de idiomas. Isso demonstra que se tem interesse em realizar cursos ou

trabalhar no exterior, devem iniciar ou continuar a realizar cursos de línguas (idiomas) pois são o primeiro passo para poder estudar ou trabalhar em outro País.

Podemos relacionar a vontade dos acadêmicos estudarem ou realizarem curso no exterior, como uma característica do empreendedor, não ter medo de correr riscos. O impulso para a realização reflete-se nas pessoas ambiciosas que iniciam novas empresas e orientam o seu crescimento. Em muitos casos, o impulso empreendedor torna-se evidente desde cedo, até mesmo na infância.

Segundo Chiavenato (1980), a segunda característica:

Disposição para assumir riscos: o empreendedor assume variados riscos ao iniciar seu próprio negócio: riscos financeiros decorrentes do investimento do próprio dinheiro e do abandono de empregos seguros e de carreiras definidas; riscos familiares ao envolver a família no negócio; riscos psicológicos pela possibilidade de fracassar em negócios arriscados. (CHIAVENATO, 1980, pag.9)



A realidade brasileira é de que o emprego está em alta no País, várias pesquisas. A dificuldade está em preencher determinadas vagas oferecidas pelas empresas, em funções que exigem pessoal qualificado, principalmente técnicos especializados e que tenham um idioma estrangeiro, principalmente o inglês.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para dar conta do crescimento sustentável do País é preciso formar novos profissionais e qualificar a mão de obra disponível, porque a competitividade no mercado é alta, mas

sempre existe lugar para pessoas inovadores, competentes e empreendedoras. O que falta no mercado é qualificação, além de um curso superior é muito importante que os acadêmicos se preocupem com outros cursos de formação, como idiomas.

Segundo Chiavenato (1992) destacam-se três diferentes estilos básicos de liderança, a autocrática, a liberal e a democrática. Para Adair (1992) além destes três estilos acrescenta como básico, também, o estilo laissez-faire ou faça o que quiser que se assemelhe como modelo liberal. Na visão de Blanchard, Zigarmi e Zigarmi (1986, p. 32) os estilos que se destacam são os da "[...] direção, do treinamento, do apoio e delegação". Nesse sentido, com a pesquisa percebeu-se que os alunos acadêmicos de administração estão no caminho certo, buscando melhorias na vida profissional, não estão estagnados, estão realizando e buscando novos cursos, de diferentes enfoques, mas com o mesmo objetivo “procurando crescer no trabalho”.

Com este trabalho verificou-se que os acadêmicos acreditam que “empreender é transformar sonhos em realidade” e estão fazendo isso, na pesquisa constatou-se que 86% dos jovens estão trabalhando, 61% estão satisfeitos com seu trabalho, 82% se consideram empreendedores, 82% disseram que consideraria uma oportunidade para estudar, fazer cursos fora do País, mas somente 17% estão realizando ou já realizaram cursos de idiomas.

A pesquisa apresentou grande tendência dos jovens para o empreendedorismo, gostam de ser desafiados, sendo que o empreendedorismo não tem limites, ao contrário de uma empresa que tem regras, disciplina e salário limitado.

As reflexões registradas nesse trabalho sinalizam que é de grande importância que os acadêmicos de administração estejam atentos e se preparem para um mercado de trabalho tão competitivo e exigente já no início da faculdade. Por isso, é de grande importância, assim que aparecer alguma oportunidade, iniciar já, afinal, esse é um dos quesitos do empreendedor “não ter medo de novos desafios”, um curso para ter um segundo idioma, esse quesito é mais importante do que muitos imaginam na carreira de Administrador.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança**: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

BLANCHARD, Kenneth; ZIGARMI, Patrícia e ZIGARMI, Drea. **Liderança e gerente minuto**. Rio de Janeiro: Record, 1986.

BRITTO, Francisco. **Empreendedores brasileiros**: vivendo e aprendendo com grandes nomes. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CODO, W; Sampaio; J.J.C.; Hitomi, A.H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. Petrópolis: Vozes, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Campus, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRASER, T.M. **Human stress, work and job satisfaction**: a critical approach. German: International Labour Office. 1983.

GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD, Gregory. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Ática, 2006

PEREIRA, Heitor José. **Criando seu próprio negócio**: como desenvolver o potencial empreendedor. Brasília: SEBRAE, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo**. Tese (Doutorado em Psicologia). Brasília: Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia. 1995.

TOURINHO, N. **Chefia Liderança e Relações Humanas**. Belém: Fiepa, 1981.

VEIGA, Carolina. **Espírito Santo Empreendedor**. Vitória: SEBRAE-ES, Fines, Fecomercio, 2008.

Artigo aceito em dez. 2014.