

A IMPORTÂNCIA DE UM LÍDER MOTIVADOR

Pedro Afonso dos Santos Carvalho¹; Emily Custódio Benfica¹; Ângela de Souza Brasil^{2,5}; Luis Alexandre de Oliveira^{3,5}; Patrícia de Oliveira^{4,5*}

¹ Graduando em Administração – Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; ² Mestre em Geografia com ênfase em planejamento e mobilidade urbana – UFMS; ³ Especialista em Gestão empresarial e Recursos Humanos, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; ⁴ Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB; ⁵ Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/MS

* autor correspondente: patricia@aems.edu.br

RESUMO

A problematização do trabalho é que se não tiver um ambiente estável dentro da empresa, os empregados não estarão motivados e consequentemente não alcançaram as metas impostas por aqueles que estão trabalhando desmotivados e sem compromisso. Qual a importância de um líder motivador na empresa? A justificativa dessa pesquisa é poder compreender mais a importância que um líder motivador tem com seus colaboradores, ver o quanto a motivação ajuda na produtividade da empresa. Identificaremos o papel do líder como ele define a forma de liderar a equipe, conhecer também as principais características para a motivação dos colaboradores para assim definir a relação entre a motivação e a produtividade dentro das instituições financeiras. O objetivo geral é compreender a influência do líder sobre a motivação da sua equipe e como a mesma pode contribuir com o crescimento da produtividade da empresa. Os objetivos específicos são compreender o conceito de liderança, suas principais teorias e os estilos existentes; descrever o conceito de motivação e suas principais teorias e descrever a relação entre a motivação e o crescimento da produtividade dentro das instituições financeiras. Serão utilizadas as bases de dados como exemplo: SCIELO e BIREME, livros e artigos em revista, abordado em questão aplicação de ferramentas da qualidade, junto a um estudo de caso utilizando as palavras chaves.

PALAVRAS-CHAVE: liderança; motivação; líder.

1 INTRODUÇÃO

O tema é a importância de um líder motivador, onde a motivação nas empresas é um dos temas mais mal compreendidos e explorados de forma superficial e irresponsável, principalmente no que há disponível na internet, em palestras motivacionais é comum pessoas saírem motivadas, empolgadas para mudar de vida e alcançar suas metas pessoais e profissionais, o problema é que está empolgação momentânea não dura o suficiente para concluir os projetos.

A problematização do trabalho é que se não tiver um ambiente instável dentro da empresa, os empregados não estarão motivados e consequentemente não alcançaram as metas impostas por aqueles que estão trabalhando

desmotivados e sem compromisso.

Qual a importância de um líder motivador na empresa?

A justificativa dessa pesquisa é poder compreender mais a importância que um líder motivador tem com seus colaboradores, ver o quanto a motivação ajuda na produtividade da empresa. Identificaremos o papel do líder como ele define a forma de liderar a equipe, conhecer também as principais características para a motivação dos colaboradores para assim definir a relação entre a motivação e a produtividade dentro das instituições financeiras.

O objetivo geral é compreender a influência do líder sobre a motivação da sua equipe e como a mesma pode contribuir com o crescimento da

produtividade da empresa. Os objetivos específicos são compreender o conceito de liderança, suas principais teorias e os estilos existentes; descrever o conceito de motivação e suas principais teorias e descrever a relação entre a motivação e o crescimento da produtividade dentro das instituições financeiras.

Foram utilizadas as bases de dados como exemplo: SCIELO e BIREME, livros e artigos em revista, abordado em questão o tema utilizando as palavras chaves: liderança, motivação, equipe. Os critérios de inclusão utilizados foram artigos que respondessem à questão de liderança e motivação nas instituições financeiras e os critérios de exclusão foram: editoriais, artigos de revisão da literatura e artigos que não respondessem à questão de nas instituições financeiras e sim em outros tipos de instituições proposta por este estudo.

A técnica para a coleta de dados utilizado neste projeto foram pesquisa bibliográfica, devido à eficácia e precisão das informações, pesquisa doutrinária, porém também serão usadas pesquisas em artigos acadêmicos, notícias relacionadas ao tema, site de internet. Dando segurança aos dados encontrados possibilitando a análise mais precisa, buscando conhecer e analisar as contribuições científicas sobre determinado assunto.

2 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Liderança é um assunto que vem ganhando cada vez mais espaço na sociedade, tanto dentro das empresas quanto nas diversas esferas de interação entre as pessoas. Ela pode ser definida como as técnicas de se delegar funções a membros de equipes, captando pessoas que comungam do mesmo pensamento e agindo diretamente sobre a postura das pessoas. O líder sempre estará interligado com a empresa na qual trabalha, onde o sucesso da empresa será atribuído ao líder e vice-versa. Assim, temos que o líder é um profissional que

necessita ser capacitado constantemente (HESSELBEIN; GOLDSMITH; BECKHARD, 2016).

Há aqueles que confundam as atribuições de um bom administrador com as de um líder. Para o bom administrador, temos que o mesmo já está habituado a agir perante as rotinas desafiadoras da empresa, onde essa reputação destacada não o torna candidato a ser um líder. Isso porque o líder é um profissional que tem a perícia de lidar diretamente com pessoas de diferentes culturas, diferentes pensamentos e diferentes atitudes, exigindo assim do líder uma atuação diferenciada para cada caso. Muito se discute sobre se a liderança é uma qualidade que nasce com a pessoa ou se a mesma pode ser desenvolvida para determinados profissionais. O líder é aquele profissional que, além de atributos que remetem a sua personalidade pessoal, também possui atributos que correspondem à sua competência profissional que somente na empresa pode ser desenvolvida (BITENCOURT, 2014).

De acordo com Maximiano (2004, p. 292), “Alguns dos traços de personalidade mais característicos dos líderes são: (a) determinação, (b) iniciativa nas relações pessoais, (c) vontade de liderar e (d) autoconfiança”.

Dentre todas as habilidades esperadas de um líder, temos que a sua personalidade influenciadora é, com certeza, aquela que mais destaca esse profissional dentre os demais. A partir do momento em que o líder busca direcionar pessoas e recursos aos objetivos da empresa, temos que sua postura deve ser a de motivar a todos aqueles que fazem parte de sua equipe. E, para que todos consigam enxergar esse caminho em comum, é necessário que o líder desperte nos membros de sua equipe um espírito de confiança. O líder é aquele profissional que pensa sempre de uma maneira que engloba todos os mecanismos da empresa, buscando todo o conhecimento disponível e necessário para suas

soluções, inovando toda a tecnologia que está disponível para os trabalhos, estabelecer parcerias profissionais dentro e fora da empresa, além de dividir sua liderança (HESSELBEIN; GOLDSMITH; SOMERVILLE, 2015).

Bons líderes são feitos, não nascem. Se alguém tem o desejo e a força de vontade de conduzir multidões a objetivos comuns, então essa pessoa pode se tornar um líder eficaz. Bons líderes desenvolvem-se através de um processo interminável de autoestudo, educação, treinamento e experiência. Para inspirar seus funcionários a níveis mais altos de trabalho em equipe, há certas coisas que o líder deve ser, conhecer e fazer. Estes não são muitas vezes naturais, mas são adquiridos através do trabalho e estudo contínuos. Bons líderes estão continuamente trabalhando e estudando para melhorar suas habilidades de liderança (MARQUIS; HOUSTON, 2009).

Liderança e gestão são duas funções essenciais nos negócios. Liderança representa os indivíduos envolvidos com o equilíbrio de interesses variados entre gerentes, funcionários e outras partes interessadas do negócio. Gestão é comumente definida como a organização e coordenação de vários recursos econômicos em um negócio. Embora os líderes possam ser gerentes, os gerentes podem não ser líderes. Os líderes geralmente têm traços de caráter específicos que emprestam mais habilidades para dirigir uma empresa do que gerenciar recursos (BERGAMINI, 2015).

A liderança geralmente se manifesta no proprietário de negócios, nos diretores executivos de uma empresa ou mesmo em seus gerentes. Muitos proprietários são vistos como líderes porque iniciam novos negócios com base em uma idéia ou visão. Os proprietários de empresas são responsáveis por lidar com todos os aspectos da criação do novo empreendimento, independente-

mente de quantas situações difíceis surjam. Já os gerentes, eles geralmente despertam a liderança nos momentos em que eles assumem a responsabilidade dos problemas da empresa com sendo seus. Os líderes podem responder a várias situações negativas de negócios com base em seus principais traços de personalidade (WEBER, 2012).

Traços de liderança incluem entusiasmo, consciência, ousadia, autoconfiança e competitividade. Essas características dão aos indivíduos habilidades intangíveis para realizar tarefas e inspirar pessoas a trabalhar com o líder durante situações difíceis. Traços específicos de liderança podem incluir intuição, maturidade, orientação de equipe, carisma e empatia. Estas podem estar intimamente relacionadas com a estrutura organizacional do negócio em que o líder trabalha (MARQUIS; HOUSTON, 2009).

Empresários e líderes geralmente desenvolvem uma missão ou declaração de valor para a organização. Esta declaração inclui informações que promoverão a transferência de informações, conhecimentos e métodos para os indivíduos que trabalham no negócio. A liderança geralmente recruta pessoas para ajudar o líder a cumprir sua visão. Os líderes também tendem a delegar tarefas não essenciais a funcionários de nível inferior. Essa delegação permite que os líderes mantenham um foco singular no objetivo geral de sua organização (BITENCOURT, 2014).

O modelo bem pensado é essencial para a condução de uma empresa, definindo assim como seus líderes devem se comportar. Embora o termo liderança venha sendo usado há aproximadamente duzentos anos na língua inglesa (LAKATOS; MARCONI, 2015).

As ações da organização são rigorosamente planejadas havendo método e uma programação perfeitamente estabelecida e que serve de guia para os

desenvolvimentos e atuações que se pretendem realizar ou a organização mantém-se atenta para todos os imprevistos, situações não planejadas, situações emergentes etc. Do cruzamento destas duas dimensões resultam seis modos de aprendizagem: analítico, experimental, estrutural, sintético, interativo e institucional. Os três primeiros métodos baseados numa aprendizagem metódica e os restantes numa aprendizagem emergente (BRUCE, 2016).

Segundo Fischer (2015), seguindo essas etapas o desempenho melhorará muito, lembrando que faz a equipe é o líder, se o mesmo souber guiar, a equipe se destaca e o setor também. Sai todos ganhando: quais são as metas? É o crescimento e reconhecimento da empresa; sua estratégia? Treinamento; suas atividades? Trabalho e que comportamento ajudará? Incentivos.

Dessa forma, Lamada (2017) relata

que a evolução tem sido na alteração de uma carreira na vertical por uma carreira mais em “ziguezague”; de uma valorização não tanto dos escalões, níveis e designações hierárquicas, mas de uma valorização que passa por assumir novas responsabilidades, desenvolvimento de novas funções, adoção de novos papéis, integração em projetos de desenvolvimento organizacional e em equipes de trabalho pluridisciplinar.

O líder tem a função dentro da empresa de garantir sempre bons resultados, estar sempre à frente (Quadro 1). Com os avanços da tecnologia acabou ocorrendo mudanças neste conceito de liderar equipes, devido a novas gerações do mercado de trabalho. Os líderes que antigamente apenas davam as ordens, hoje perderam espaço para um líder mais colaborativo de gestão, focando em reconhecer, compartilhar e trabalhar em equipe sempre (FISCHER, 2015).

Quadro 1. Competências dos líderes.

Competências dos líderes	Descrição
Metas	Metas bem claras para sua equipe, pois ninguém gosta de pessoas “perdidas” em suas tarefas, devendo deixar objetivos a serem seguidos bem detalhados, para que todos caminhem para o mesmo objetivo;
Motivação	Motivar sua equipe, fazendo com que enxerguem que se fizerem juntos todos saem ganhando e assim estimulam a equipe a fazer mais e mais;
Trabalho em equipe	Trabalhar junto com sua equipe, dividindo o conhecimento, tarefas e até mesmo as responsabilidades, demonstrando apreço por seus liderados;
Responsabilidade	Sempre assumir as responsabilidades à frente de tudo, não se deve apontar culpados, a não ser você o mesmo, pois tudo que fizerem juntos devem ter a consciência que pode ser previsto e evitado;
Desenvolvimento da equipe	Uma das grandes ferramentas para se construir um desenvolvimento profissional de uma equipe são os feedbacks, pois através deles o líder fornece para sua equipe, ideias e respostas construtivas, motivando-os a querer melhorar sempre;
Não cobrar resultados	Deve sempre atuar, participar dos projetos e acompanhar esses recursos, identificando a corrigir problemas ao longo do tempo;
Comunicação	A comunicação é muito importante em todos os pilares da liderança, pois é assim que se expressa de forma clara e bem objetiva.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A liderança pode ajudar e atrapalhar o funcionário, pode o incentivar ou desestimular seus objetivos, lembrando que a liderança sempre faz a diferença em uma

empresa, e nunca deve ser confundida com direção ou com uma gerência (LAMADA, 2017).

Empresas com liderança forte

geralmente têm uma melhor compreensão de suas metas e objetivos. Embora o principal objetivo de muitas empresas seja obter lucro, elas também podem ter outras metas quando operam no ambiente de negócios. Os líderes não apenas fornecem essas metas e objetivos, mas também garantem que a empresa o alcance. Os líderes podem ajudar uma empresa a retornar às suas metas ou objetivos originais se a empresa começar a perder o foco (STONER; FREEMAN, 2015).

Existem quatro elementos onde caracterizam a liderança, sendo a influência deste líder, a situação em que ele se encontra, o processo de comunicação que o mesmo utiliza e os objetivos que quer alcançar. Com as mudanças de liderança existem habilidades que devem ser executadas e tarefas a serem seguidas, sendo de interpretar objetivos e missões, até mesmo a delegar responsabilidades (FISCHER, 2011).

O coaching é um treinador, uma ferramenta de gerência para as organizações modernas, sendo eficaz no processo de mudanças entre objetivos estratégicos, a cultura necessária e o perfil da liderança. A abordagem coaching resume-se em como e o que pode ser realizado para a qualidade do indivíduo, o que o mesmo faz de melhor para se somar e melhorar seu desempenho.

Enquanto ao líder tem duas maneiras que podem atuar na empresa, podendo ser da forma positiva, incentivando e motivando sua equipe ou da forma negativa que coloca sua equipe ao desestimular, não apoiando (BRESSER, 2016).

O estilo de liderança positiva e negativa está muito relacionado ao modelo de organização da pessoa. Contudo, é na liderança positiva que se consegue os níveis mais altos de satisfação no trabalho e bom desempenho (IAMADA, 2017).

O líder tem duas maneiras que podem atuar sendo da forma positiva a qual incentivam, motivam e inspiram seus colaboradores, ou da forma negativa o qual

desestimula e prejudica sua equipe. Liderança positiva se encaixa: destaca recompensa; resultados; competências e habilidades de sua equipe, já a liderança negativa se encaixa: dominam seus liderados; colocam como superiores e ameaçam a todos com artifícios de ameaças, lembrando que isso são atitudes de chefes e não de líderes (ROBBINS, 2015).

As organizações e seus líderes enfrentam um desafio difícil, porém não estão disponíveis, uma vez que as empresas já estão se adaptando ou se preparando para se ajustar a manifestação da nova ordem mundial. E, como sempre, as 'Melhores Empresas para Liderança' estão na vanguarda de abordagens de liderança pós-heroicas (BRESSER, 2016).

A motivação organizacional vem crescendo muito a cada dia que passa. Deixar o funcionário motivado no trabalho faz com que a mesma, renda muito durante seu turno. As empresas ultimamente buscam melhorar o grau de motivação de seus funcionários, oferecendo condições de trabalho boas e um ambiente agradável. A motivação sempre é estimulada internamente e externamente devido às características pessoais, qualquer que seja o nível de hierarquia de uma empresa a motivação vem sempre em primeiro lugar (BERNARDINHO, 2016).

O autor aponta a importância do surgimento de um funcionário do alto escalão da empresa que tenha as características de um líder para influenciar pessoas dentro e fora da organização, com isso podendo se tornar uma pessoa fundamental para obter o sucesso desejado. Podemos observar que estas ideias colocam a motivação como sendo algo pessoal e que se inicia do interior das pessoas, com a necessidade e a paixão pelo que faz (BRUCE, 2016).

Essa afirmação nos leva a crer que o líder se torna um ponto de apoio para as pessoas a sua volta, podendo ajudar a superar dificuldades e auxiliando para

que todos tenham um melhor rendimento. Dessa forma, Bennis (2016) relata que para as empresas prosperarem, é extremamente necessário que seus recursos humanos estejam motivados para que executem seus papéis e suas tarefas de forma eficiente e eficaz beneficiando ambas as partes. Assim, as empresas atingirão seus patamares de progresso e seus recursos humanos se sentirão realizados e recompensados.

O mercado é centrado nas necessidades do consumidor, estudando o mercado, aumentando perspectiva e um ponto de visão geral, desempenhando todos os dias a curiosidade que é constante. A empresa sempre assume a responsabilidade pelas suas ações, ou às vezes, até mesmo pela falta dela, focando na criação de valor, recompensando os colaboradores, onde são eles que encontram as melhores formas de resolver problemas, aprendendo com os erros (LAS CASAS, 2015).

As pessoas passam a maior parte do tempo relacionando-se no ambiente de trabalho e por isso a importância de avaliar o comportamento das mesmas na organização. É através da pesquisa de clima que podemos entender o nível de insatisfação ou satisfação, as necessidades e outras variáveis que envolvem o desempenho de uma equipe de trabalho. A organização é um sistema social e complexo, com culturas e atuações diferentes. Partindo deste pressuposto entende-se que a cultura organizacional influencia sobre cada colaborador que convive naquele ambiente de maneiras diferentes (SPECTOR, 2012).

Segundo Maximiano (2017) mostra que a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta que avalia todos os dados comportamentais da organização, apontando as áreas que estão bem e onde é preciso fazer melhorias. A pesquisa de clima organizacional é uma valiosa ferramenta de gestão, e com esta ferramenta conseguimos informações importantes que afetam a motivação e

desempenho dos colaboradores.

Fica claro que o clima organizacional é influenciado a todo momento por variáveis externas e internas. Se a cultura da organização for efetiva, o clima será positivo gerando comportamentos construtivos, mais produtivos e bem-estar. Um clima positivo melhora o desempenho, valoriza o trabalho, diminui o turnover das pessoas dentro da organização e ainda gera valor entre outros benefícios. Por isso é indispensável que a empresa conheça os fatores que influenciam no clima organizacional, para agir de forma rápida e efetiva (BERNARDINHO, 2016).

Para Maximiano (2017, p. 168) “o clima é representando por sentimentos que pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para trabalho”.

Pode-se dizer que um clima favorável é aquele que satisfaz as necessidades pessoais dos colaboradores e os mesmos têm sua moral elevada, já o desfavorável é o oposto deste ambiente e as pessoas apresentam sinais como desmotivação, depressão, baixo desempenho, entre outros sentimentos.

Segundo Bruce (2016) diz que é fundamental estudar o clima organizacional para entender o que pode afetar o desempenho da equipe de trabalho e entender como a liderança pode influenciar de forma positiva no interesse das pessoas.

Segundo Caetano (2018) mostra que o estudo do clima organizacional é muito importante para empresas, porque através desse estudo é possível se obter uma análise de como se encontra o ambiente interno da instituição assim podemos detectar as falhas que possam estar ocorrendo e possibilitar um ambiente que seja cada vez mais propício ao comprometimento da equipe.

Dessa forma, Chiavenato (2015) mostra que os estudos têm como objetivo identificar como o clima organizacional influencia no comprometimento da equipe de trabalho da organização. A pesquisa

se caracteriza como qualitativa e o instrumento de coleta de dados que pode ser utilizado é uma entrevista semiestruturada que abrangeram variáveis, como ambiente de trabalho; comunicação; liderança e motivação.

Os fatores que podem fazer com que os parceiros da organização fiquem motivados são complexos, e às vezes, não funcionam isoladamente sendo necessário integrá-los, mas uma das ferramentas motivadora mais importante para criar e sustentar a motivação nos recursos humanos das organizações são os tipos de benefícios oferecidos junto com a remuneração fixa, lembrando que, não somente a recompensa financeira fixa e variável, faz com que os recursos humanos das organizações fiquem motivados, mas sim oportunidades de crescimento, desafios, reconhecimento, afeto e outros fatores mais, que lhes façam sentirem satisfeitos, acolhidos, seguros e reconhecidos. Assim, se dedicarão ao máximo para a organização em que trabalham (SPECTOR, 2012).

É importante ressaltar o papel da liderança na manutenção do clima organizacional por tratar de grandes influenciadores dentro do ambiente de trabalho. A pesquisa de clima organizacional possibilita mapear os fatores influentes que afeta o colaborador dentro da empresa e o que está gerando insatisfação ou satisfação dentro do ambiente de trabalho, fatores internos e externos influenciando o clima organizacional (FISCHER, 2015).

É através da pesquisa que a empresa tenta alcançar um padrão ideal de satisfação de seus colaboradores. Podendo se considerar como padrões motivacionais: motivação, remuneração jornada de trabalho, relacionamento entre liderança, dentre outros fatores que a pesquisa pode apontar com mais precisão.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste trabalho conclui-se que o papel do líder na

atualidade está totalmente vinculado com o desenvolvimento de uma comunicação assertiva e o atrelamento da motivação de um grupo, time ou equipe.

A liderança pode ajudar e atrapalhar o funcionário, pode o incentivar ou desestimular seus objetivos, lembrando que a liderança sempre faz a diferença em uma empresa, e nunca deve ser confundida com direção ou com uma gerência.

Com as mudanças de liderança existem habilidades que devem ser executadas e tarefas a ser seguidas, sendo de interpretar objetivos e missões, até mesmo a delegar responsabilidades. O líder tem duas maneiras que podem atuar sendo da forma positiva a qual incentiva, motiva e inspira seus colaboradores ou da forma negativa o qual desestimula e prejudica sua equipe.

A liderança é norteada através de atitudes, ousadia, postura comportamental, influência e principalmente com foco no alavancamento dos negócios. Não existe liderança sem motivação, e é praticamente impossível que haja motivação, ou seja, motivo para agir sem uma comunicação clara e direcionada.

Para o desenvolvimento deste estudo, foi estabelecido como objetivo geral verificar a liderança nas empresas. Já como objetivos específicos, temos que este estudo visa estabelecer os conceitos inerentes à liderança e às formas de treinamento da mesma, conceituar os fatores motivacionais que são relevantes para os trabalhadores e, por fim, verificar qual a relação que pode ser estabelecida entre o papel dos líderes nas empresas frente à visão que os trabalhadores apresentam.

Empresas com liderança forte geralmente têm uma melhor compreensão de suas metas e objetivos. Embora o principal objetivo de muitas empresas seja obter lucro, elas também podem ter outras metas quando operam no ambiente de negócios. Os líderes não apenas fornecem essas metas e objetivos, mas também garantem que a empresa os

alcance. Os líderes podem ajudar uma empresa a retornar às suas metas ou objetivos originais se a empresa começar a perder o foco.

REFERÊNCIAS

BENNIS, W. A formação do líder. São Paulo: Atlas, 2016.

BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2015.

BERNARDINHO, D. R. Transformando suor em ouro. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

BITENCOURT, C. et al. Gestão contemporânea de pessoas, novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2014.

BRESSER, L. C. (2016), "Da Administração Pública burocrática à gerencial", A Reforma do Estado na América Latina e no Caribe, Seminário internacional, Brasília, 16 e 17 de maio.

BRUCE, A. C. Como motivar sua equipe. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

CAETANO, J. R. Sua empresa cria ou destrói riqueza? Revista Exame, São Paulo, 2018.

CHIAVENATO, I. Gerenciando Pessoas: passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Makron Books, 2015.

FISCHER, A. L. Tendências de mudança no modelo de gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2015.

HESELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.;

BECKHARD, R. O líder do futuro. São Paulo: Futura, 2016.

HESELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; SOMMERVILLE, I. Liderança para o século XXI. São Paulo: Futura, 2015.

IAMADA, D. Liderança: coaching como ferramenta para o desenvolvimento da liderança. Rio de Janeiro: Campus: 2017.

LAKATOS, E. N.; MARCONI, M. D. A. Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisa, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

LAS CASAS, A. L. Plano de Marketing para micro e pequena empresa. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. Administração e liderança em enfermagem. Porto Alegre: Artes Médicas, 2019.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à administração. São Paulo: Atlas, 2014.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2017.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Person Prentice Hall, 2015.

SPECTOR, P. Psicologia nas Organizações, São Paulo: Saraiva, 2012.

WEBER, M. Ensaios de sociologia. 4.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.