

PERFIL EMPREENDEDOR: ANÁLISE DE SUAS RELAÇÕES COM VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E AUTO-EFICÁCIA PARA CRIAR

ENTREPRENEUR PROFILE:
ANALYSIS OF ITS RELATIONS WITH WORK VALUES AND SELF-EFFICACY TO CREATE

HEILA MAGALI DA SILVA VEIGA¹
SÍLVIA MARTINS PARREIRA²

RESUMO

O perfil empreendedor é importante tanto para a criação de um novo negócio quanto para atuação profissional em organizações existentes. Desse modo, o objetivo geral é investigar as relações entre Perfil Empreendedor(PE), Valores Relativos ao Trabalho(VRT) e Auto-Eficácia para Criar(AEC). Para tanto, foi utilizada uma amostra de conveniência de 301 universitários de Administração (n=69), Psicologia (n=49), Ciências Biológicas (n=55), Veterinária (n=60), Engenharia Mecatrônica (n=45) e Engenharia Elétrica (n=23); sendo que desse total, 19,3% participavam de Empresa Júnior e 78% não participavam. Para aferir cada uma das variáveis foram selecionadas escalas validadas psicometricamente. A medida de PE contempla seis dimensões: auto-realização, líder, planejador, inovador, assume riscos e sociável. O instrumento de VRT abarca sete dimensões: estimulação, segurança, realização, universalismo, poder, autodeterminação e conformidade. Já a escala de AEC é unifatorial. Para responder à PE e AEC a escala de resposta é do tipo *Likert* de sete pontos, e a de VRT de cinco pontos. Os resultados mostraram que em PE, a maior média foi na dimensão planejador (1,39;dp=0,88), e aquela com menor média foi auto realização (0,91;dp=0,98). No que concerne aos VRT, a maior média foi em segurança (4,38;dp=0,59) e a com menor média poder (2,56; dp=0,72). E, a média de AEC foi superior ao ponto médio da escala (5,4; dp=0,91). Verificou-se que os alunos que participaram de EJ tiveram escore significativamente superior em líder (PE) e realização (VRT); também foram encontradas diferenças significativas em razão do curso. Os resultados mostraram relações entre PE, VRT e AEC. Todos os achados são cotejados com a literatura.

Palavras-chave: Perfil Empreendedor, Valores Relativos ao Trabalho, Auto-Eficácia para Criar.

ABSTRACT

The entrepreneurial profile is important for both the creation of a new business and for work in existing organizations. Thus, the main goal is to investigate the relationship between

Data de submissão: 20/01/2015. Data de aceite: 18/06/2016. Data de publicação: 30/06/2016.

¹ Graduada em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB), Graduanda em Administração Pública pela Universidade Federal de Uberlândia (a partir de 2013), Mestre em Psicologia pela UnB (2000), Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela UnB (2010).

² Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia.

Entrepreneur Profile (EP), the Work Values (VRT) and Creative Self-Efficacy (AEC). For this purpose, it was used a convenience sample of 301 university of Management (n= 69), Psychology (n=49), Biological Sciences (n=55), Veterinary (n=60), Mechatronics Engineering (n=45) and Electrical Engineering (n=23); of this total, 19.3% participated in Junior Company and 78% did not participate. To measure each of the variables were selected psychometrically validated scales. The measure of PE includes six dimensions: self-realization, leader, planner, innovator, takes risks and sociable. The instrument includes VRT seven dimensions: stimulation, safety, achievement, universalism, power, self-determination and compliance. A scale of AEC is unifactorial. To answer the PE and the AEC response scale is Likert type seven points, and the VRT five points. The results showed that in PE, the highest average was in the planner dimension (1.39, SD = 0.88), and the one with lowest average was self-realization (0.91, SD = 0.98). Regarding the VRT, the highest average was safely (4.38, SD = 0.59) and with lower average power (2.56, SD = 0.72). And, the average CEA was higher than the midpoint of the range (5.4, SD = 0.91). It was found that students who participated in EJ had significantly higher scores on the leader (PE) and realization (VRT); significant differences due course also were found. The results showed relations between PE, VRT and AEC. All findings are analyzed based on literature.

KEY WORDS: Entrepreneur Profile, Work Values, Creative Self-Efficacy.

1 INTRODUÇÃO

O estudo do empreendedorismo é relevante, pois é um aspecto central para o desenvolvimento da economia de um país (OECD, Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento, 1997) e para o desenvolvimento regional (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009). Pode-se afirmar que o empreendedorismo é o verdadeiro propulsor do desenvolvimento econômico numa sociedade capitalista (BARON, 2007) e, normalmente, está associado com prosperidade nacional (FARINI ET AL., 2012). Em diferentes esferas, têm sido criadas estratégias para o desenvolvimento do empreendedorismo no país.

O Ministério da Educação e Cultura – MEC estimula a oferta de disciplinas de empreendedorismo desde o ensino fundamental até a pós-graduação, haja vista que tanto o empreendedorismo quanto as suas práticas podem ser desenvolvidos em qualquer faixa etária. Ademais, a “introdução do empreendedorismo, na educação básica tem um caráter transformador, significando quebra de paradigmas na tradição didática” (MEC, S/D, p. 15).

Existem na literatura exemplos práticos da introdução do ensino do empreendedorismo na escola/universidade. Em uma cidade do interior de São Paulo, Mogi das Cruzes, os professores do ensino fundamental receberam capacitação para levar aos seus alunos conhecimentos sobre empreendedorismo (SEBRAE SP, 2011). Na década anterior, a Universidade Regional de Blumenau (FURB) introduziu a disciplina empreendedorismo nos cursos de graduação e pós-graduação em Administração (BATISTA, 2004; VALCANAIA, 2010). O Ministério da Ciência e Tecnologia (MinCT, 2012), por sua vez, vem criando prêmios para estudantes de graduação e pós-graduação em empreendedorismo, com vistas a fomentar tal competência. Outrossim, a relevância do desenvolvimento do empreendedorismo é evidenciada ao se analisar o projeto pedagógico de cursos de ensino superior no país.

Existem diversas estratégias para o desenvolvimento de competências empreendedoras em universitários em todo o mundo (FARINI ET AL., 2012). No Brasil, a

participação em Empresa Júnior, associação civil sem fins lucrativos composta apenas por graduandos, permite que os discentes entrem em contato com o mercado de trabalho, desenvolvam competências pessoais e profissionais, entre elas as empreendedoras (BRASIL JUNIOR, 2015). Todavia, as pesquisas sobre tais organizações são exíguas (CAMPOS, 2008; SANTOS, 2009; FERREIRA; FREITAS, 2013).

As pesquisas mostram que existem diversos preditores de empreendedorismo, especialmente porque, para se tornar um empreendedor, são requeridos diversos conhecimentos, habilidades e atitudes (MORALES; MARQUINA, 2013); assim sendo, é relevante que os modelos de investigação incluam diversas variáveis. Neste estudo, o objetivo geral é investigar as relações entre Perfil Empreendedor (PE), Valores Relativos ao Trabalho (VRT) e Auto-Eficácia para Criar (AEC).

Para o alcance do objetivo proposto foram definidos como objetivos específicos: (1) analisar o perfil empreendedor da amostra pesquisada; (2) verificar se existem diferenças no PE em função de (a) participar ou não de Empresa Júnior, (b) curso de graduação; (3) analisar a hierarquia dos valores relativos ao trabalho da amostra pesquisada; (4) verificar se há diferença no grau de importância atribuído aos valores relativos ao trabalho em função de (a) participar ou não de Empresa Júnior, (b) curso de graduação; (5) avaliar o grau de confiabilidade (alfa de Cronbach) de cada uma das dimensões das medidas estudadas. O presente trabalho é relevante, pois apesar de as variáveis consideradas serem apresentadas nas agendas de pesquisa sobre o tema (FRESE; GIELNIK, 2014), nenhum estudo considerou-as conjuntamente como está sendo aqui proposto.

A partir da análise da literatura, foram levantadas as hipóteses de pesquisa, submetidas à verificação. São elas:

- Hipótese 1: Há diferença no escore PE de estudantes universitários que participaram de Empresa Júnior e estudantes universitários que não participaram de Empresa Júnior.
- Hipótese 2: Há diferença no escore de perfil empreendedor em função do curso de graduação.
- Hipótese 3: Há diferença na hierarquia dos valores relativos ao trabalho em função do estudante participar de Empresa Júnior.
- Hipótese 4: Há diferença na hierarquia dos valores relativos ao trabalho em função do curso de graduação
- Hipótese 5: Há uma correlação positiva entre perfil empreendedor e os valores relativos ao trabalho (autodeterminação e estimulação, realização no trabalho).
- Hipótese 6: Há uma relação negativa entre perfil empreendedor e os valores relativos ao trabalho (segurança, universalismo e benevolência, conformidade).
- Hipótese 7: PE se relacionará positivamente com AEC.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Empreendedorismo - Perfil Empreendedor

O perfil empreendedor é considerado relevante para a abertura de um novo negócio e para atuação em organizações já estruturadas. Os empreendedores não são apenas as pessoas que apresentam novas ideias, mas também, são aqueles que buscam estratégias para implementá-las, coordenam sua equipe no alcance dos objetivos e persuadem outros em prol de suas ideias (SILVA et al, 2008). Pode-se dizer que seja um estrategista que se

antecipa às demandas e é capaz de identificar novas oportunidades (AUDRETSCH, 2012), transformando possibilidades em probabilidades, afetando de maneira incisiva no andamento dos processos (GERBER, 2004).

O campo de estudos acerca do empreendedorismo é fragmentado e não há uma definição consensual (GARTNER, 1988; FRESE; WIKLUND et al, 2011; GIELNIK, 2014); ademais, existem diversas perspectivas teóricas (AUDRETSCH, 2012). Entre as áreas que têm trazido contribuição ao estudo do empreendedorismo tem-se Sociologia, Psicologia e Economia (BATISTA, 2004), com a utilização de dois enfoques principais: o econômico e o comportamental (FILION, 1999).

No enfoque econômico, a ênfase está na inovação e Schumpeter (1934 apud FRESE; GIELNIK, 2014) é considerado o pioneiro na temática. O foco no aspecto econômico está presente na definição seminal proposta por Cantillon (1680 apud BAUM et al, 2007, p. 6), o qual afirma que empreendedor é aquele que “deseja comprar algo a certo valor e vendê-lo por um valor incerto”. Por sua vez, no enfoque comportamental a ênfase está nas características criativas e no perfil do empreendedor (SOUZA-DEPIERE, 2005).

Numa tentativa de reduzir a diversidade de conceituações acerca do empreendedorismo, Gartner (1988) afirma que empreendedor é aquele que inicia uma nova organização. Para ele as pesquisas sobre empreendedorismo deveriam focar no que o empreendedor faz e não em quem é o empreendedor, de modo que ele critica os estudos sobre traços ou características psicológicas. Na perspectiva deste autor, o foco está no início de um novo negócio, produto, serviço, etc. Já Filion (1999), entende que a visão estritamente econômica é reducionista e limitada.

Neste trabalho, a ênfase está nas características comportamentais dos empreendedores, mais especificamente no perfil empreendedor. A investigação do perfil empreendedor não está circunscrita à abertura de um novo negócio, tendo em vista que tais características são valorizadas no mundo do trabalho de maneira ampla, assim sendo,

O conceito de empreendedorismo vem sofrendo constantes inovações. Ainda relacionado a práticas pró-ativas e inovadoras, gradativamente se abandona uma visão reducionista do empreendedorismo associado exclusivamente ao exercício de uma atividade econômica e se passa a lhe associar a qualquer atividade humana; como, aliás, pode-se observar em todas as áreas do saber, que paulatinamente fazem do ser humano sua razão e seu fim. Os empreendedores são encontrados, agora, em casa, na comunidade, dentro de uma organização ou no meio de uma assembleia sindical, ou seja, em qualquer lugar onde existam pessoas (SEBRAE, 2011, p. 1).

De modo similar, Kuratko (2004 apud VALCANAIA, 2010) defende que o empreendedorismo transcende a ideia de criação de um novo negócio; pode-se sim, criar um empreendimento, todavia isto não representa em sua amplitude o significado do construto. Características como correr riscos calculados, buscar oportunidades, transformar ideias em resultados, devem estar presentes não somente nos proprietários, mas também em todos os trabalhadores da organização. Além disso, a perspectiva empreendedora é relevante também para organizações sem fins lucrativos. Nessa mesma direção, Shane e Venkataraman (2000) definem o empreendedorismo como o processo de identificar, explorar, avaliar oportunidades de negócio em um dado contexto. Segundo eles, esse processo pode ocorrer para a criação de uma nova organização, mas não se restringe a isso, pois a identificação e exploração de novas oportunidades podem acontecer também em organizações já estabelecidas.

O empreendedorismo se refere a comportamentos de iniciativa e pensamento criativo, mecanismos econômicos e sociais que possibilitam transformar recursos e situações em benefícios e, envolve a aceitação dos erros (FRESE et al, 1997). Os empreendedores apresentam elevado grau de pró-atividade (FRESE et al, 1997; FRESE; GIELNIK, 2014), elevada necessidade de realização, aceitação de riscos, autonomia, lócus de controle interno e habilidades para liderar (RAUCH; FRESE, 2007). Características como habilidades para liderar são importantes porque, muitas vezes, é preciso contar com a colaboração de outras pessoas para fazer algo empreendedor (ANTONAKIS; AUTIO, 2007).

Entre as motivações para o empreendedorismo estão a necessidade e a oportunidade, todavia, pesquisas recentes mostram que esses dois aspectos não são dicotômicos e nem capazes de explicar toda a complexidade desse processo, sendo necessárias explicações adicionais (GEM, 2006; VALE; CORRÊA; REIS, 2014). As diversas variáveis a serem consideradas, neste sentido, podem ser a influência da cultura, família (MORRISON, 2000; VALE; CORRÊA; REIS, 2014), habilidades sociais, experiências de vida (SHOON; DUCKWORTH, 2012).

McClelland (1972) é considerado um autor de referência na perspectiva comportamental do empreendedorismo. Este autor defende a existência de dez características comportamentais empreendedoras: (1) busca de oportunidades e iniciativa, (2) capacidade de assumir riscos calculados, (3) persistência, (4) exigência de qualidade e eficiência, (5) comprometimento, (6) busca de informações, (7) determinação de metas, (8) planejamento e monitoramento sistemático, (9) capacidade de persuasão e rede de contatos, (10) independência e autoconfiança. As cinco primeiras dizem respeito à categoria denominada de realização. A sexta, sétima e oitava tratam de planejamento e as duas últimas à categoria chamada de poder.

Um importante avanço na investigação do empreendedorismo segundo a corrente comportamental é considerar as suas relações com atitudes, cognições, valores (BAUM et al, 2007), porque as variáveis individuais têm um relevante papel na compreensão do empreendedorismo (BARON, 2007). O presente trabalho analisará os valores relativos ao trabalho e a auto-eficácia para criar (BARON, 2007; RAUCH; FRESE, 2007). Serão examinadas também as diferenças nas variáveis em função dos participantes da pesquisa – estudantes que participaram de uma Empresa Júnior (EJ) durante a sua graduação – uma vez que um entre os objetivos de uma EJ é desenvolver o espírito crítico, analítico e empreendedor do aluno (SANTOS, 2009). Apesar da relevância dos temas empreendedorismo e EJ, são escassos os estudos (PRIMOLA; LOBATO, 2000). Os poucos trabalhos existentes apontam que há diferença nos escores de empreendedorismo dos membros e ex-membros de EJ em relação a outros discentes que não tiveram tal experiência de trabalho, sendo os valores superiores para os estudantes que tiveram experiência nesse tipo específico de organização (FERREIRA; FREITAS, 2013).

De acordo com Matos (1997) o Movimento Empresa Junior (MEJ) teve seu início em 1967, na França, quando estudantes da ESSEC (*L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* de Paris) fundaram uma associação sem fins lucrativos que foi designada de Junior Enterprise, com o objetivo de complementar a formação acadêmica. Nas décadas seguintes, o movimento expande-se para outras áreas além da administração e também para outros países. Segundo o referido autor, no Brasil, a primeira Empresa Junior foi fundada em 1987, por iniciativa da Câmara de Comércio França-Brasil. No país tem-se a Brasil Júnior que é o órgão máximo regulador do Movimento Empresa Júnior. O estatuto

desta entidade (BRASIL-JÚNIOR, 2011, p. 1) estabelece, em seu artigo terceiro, que uma das finalidades de uma EJ é “fomentar o empreendedorismo de seus associados”.

2.2 Valores Relativos ao Trabalho – VRT

Antes de discorrer acerca dos valores relativos ao trabalho é importante falar dos valores pessoais, em razão da abordagem adotada neste estudo basear-se na ideia de paralelismo entre a estrutura de valores humanos e a de valores relativos ao trabalho, mais especificamente com a teoria de valores humanos de Schwartz (1992; 1994).

Schwartz e Bilsky (1987, p. 551), após revisarem diversas definições de valores humanos, propõem uma definição que engloba cinco características presentes na literatura. Os valores são: “(a) princípios ou crenças, (b) relativos a comportamentos ou estados de existência, (c) que transcendem situações específicas, (d) guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, (e) são ordenados por sua importância relativa”.

Os autores acrescentaram o pressuposto teórico de que os valores são representações cognitivas de três necessidades humanas universais: (a) necessidades biológicas – baseadas nas necessidades do organismo; (b) necessidades de interação social; (c) necessidades socioinstitucionais para o bem-estar e sobrevivência do grupo (SCHWARTZ; BILSKY, 1990). Essas três necessidades humanas universais estão presentes em todas as pessoas; além disso, o indivíduo reconhece-as, pensa a respeito e planeja as suas ações considerando-as. Assim, a tipologia dos valores humanos, proposta pelos autores, assume que os valores refletem necessidades do organismo (biológico), motivos sociais (interação) e demandas institucionais. Eles destacam que o conteúdo dos valores pode ter sua raiz em mais de uma necessidade humana universal.

Além do pressuposto teórico citado, eles acrescentaram mais dois aspectos distintivos do conteúdo dos valores: (1) os interesses que representam: como os valores são objetivos eles figuram o interesse da pessoa, do grupo ou de ambos; (2) a existência de diferentes domínios motivacionais, que posteriormente foram denominados de tipos motivacionais por Schwartz (1992, 1994).

Com base nos pressupostos teóricos apresentados acima e na teoria de Rokeach (1973), Schwartz e Bilsky (1987; 1990) propuseram a estrutura universal de conteúdo e estrutura dos valores, a qual é apontada na literatura como bem próxima de ser universal (SCHWARTZ, 1992; 1994; 2005). Inicialmente, eles consideraram as três necessidades humanas universais para proporem valores universais distintos.

Após extensas pesquisas conduzidas em quase uma centena de países, Schwartz (2005) defende que: (a) há um conjunto de valores quase universais que são diferenciados pelo seu conteúdo motivacional; (b) esse conjunto de valores é abrangente e não deixa de incluir nenhum tipo motivacional relevante; (c) os tipos motivacionais têm significados semelhantes em diferentes grupos; (d) há uma estrutura próxima da universal entre as relações dinâmicas dos tipos motivacionais.

Para ilustrar seu modelo teórico o autor adota uma estrutura circular, na qual os valores estão distribuídos ao longo de duas dimensões bipolares (Figura 1). Uma dimensão é a abertura à mudança versus conservação, a qual mostra o conflito entre a ênfase nas ações independentes que favorecem a mudança de um lado (autodeterminação e estimulação) e a ênfase na preservação de práticas tradicionais (segurança, conformidade e tradição) do outro. A outra dimensão apresenta os conflitos entre a autopromoção versus

autotranscendência; a autopromoção enfatiza a busca pelo próprio sucesso (realização e poder), e o outro polo revela a preocupação com os outros (universalismo e benevolência).

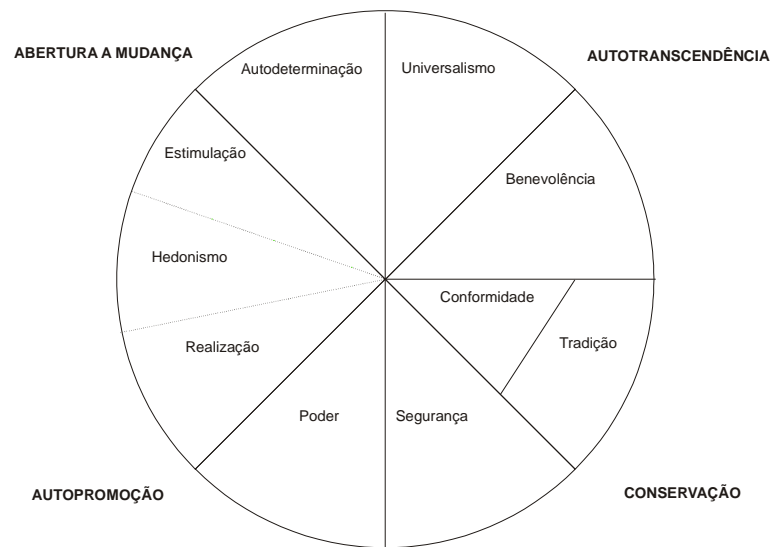


Figura 1. Estrutura teórica de valores pessoais (SCHWARTZ, 2005, p. 30)

Para cada aspecto da vida o indivíduo apresenta uma estrutura de valores específica como, por exemplo, o trabalho, a religião, o esporte, a política (SAGIE; ELIZUR; KOSLOWSKY, 1996). O interesse pelo estudo dos valores relativos ao trabalho pode ser explicado pela função social do trabalho como fonte de renda, participação social (PORTO; TAMAYO, 2003) e “foro privilegiado para o alcance de metas individuais, pois as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho” (PORTO; TAMAYO, 2008, p. 295). A investigação dos valores relativos ao trabalho permite compreender os motivos que levam as pessoas a trabalhar (PORTO; TAMAYO, 2008). Reitera-se a relevância do seu estudo, porquanto a variável está associada com resultados organizacionais como desempenho (SIU, 2003), variáveis individuais diversas (SAGIE; ELIZUR; KOSLOWSKY, 1996) e personalidade (BERINGS; FRUYTB; BOUWEN, 2004).

Não há uma definição consensual de valores relativos ao trabalho (DOSE, 1997). Para Sagie, Elizur e Koslowsky (1996, p. 503) “os valores relativos ao trabalho referem-se à importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no ambiente de trabalho”. Dose (1997), por sua vez, afirma que são objetivos que a pessoa busca com vistas a satisfazer uma necessidade (DOSE, 1997). Essa variável pode ser conceituada como crenças gerais sobre metas e atributos que os indivíduos utilizam para avaliar resultados e escolhas no ambiente de trabalho (LYONS; DUXBURY; HIGGINS, 2006).

Os valores relativos ao trabalho são os princípios que guiam a vida no trabalho. Porto et al (2006) defendem que, ao trabalhar, as pessoas buscam realizar suas metas pessoais consideradas relevantes. A investigação dos valores relativos ao trabalho busca analisar o que é importante para o indivíduo no trabalho, ou seja, quais as suas motivações no trabalho. A definição adotada neste estudo é a de Porto e Tamayo (2003), os quais definem os valores relativos ao trabalho como sendo,

Princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu

comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146).

Similarmente aos valores pessoais, na definição adotada de valores relativos ao trabalho se verifica a existência de três dimensões, cognitiva, motivacional e hierárquica. Tem-se a dimensão cognitiva, pois os valores referem-se a um conjunto de crenças acerca do que é desejável. A dimensão motivacional está presente, porque expressam os desejos dos indivíduos. E a dimensão hierárquica, pois as pessoas hierarquizam os valores com base na importância que atribuem a cada um deles (PORTO; TAMAYO, 2008).

Campos (2008) conduziu um estudo para identificar a importância atribuída aos valores relativos ao trabalho de universitários participantes de sete empresas juniores da cidade de São Paulo. Os resultados mostraram que o valor motivacional realização no trabalho foi o mais importante, seguido de estabilidade. A priorização do valor realização no trabalho confirma a hipótese do autor; no entanto, isso não ocorre para o valor relativo ao trabalho estabilidade, sobre a qual ele não aprofunda a análise.

2.3 Auto-Eficácia para Criar – AEC

Recentemente, a auto-eficácia tem sido alvo de interesse de diversos pesquisadores que investigam o empreendedorismo (BARON, 2007). Esta variável diz respeito à crença que a pessoa tem de que é capaz de desempenhar algo em um dado contexto (BANDURA, 1997). Na literatura de empreendedorismo a auto-eficácia aparece como uma característica do perfil empreendedor (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009), está associada positivamente com número de patentes solicitadas pelos empreendedores (TIERNEY; FARMER, 2002), se relaciona com criatividade (MATHISEN; BRONNICK, 2009) e é preditora de intenção empreendedora nas fases iniciais do processo de abertura de um negócio (BARON, 2007).

Bandura (1977; 1997) defende que a auto-eficácia é uma condição necessária para a criatividade, posto que influencia a motivação e a habilidade para se engajar em um dado comportamento. Ford (1996), por sua vez, também afirma que a auto-eficácia tem um papel fundamental para a criatividade individual. Como a definição geral de auto-eficácia não remete à ideia de um contexto específico (BANDURA, 1997), há alguns anos foi introduzido na literatura o construto denominado de auto-eficácia para criar (auto-eficácia criativa), o qual foi definido como “crença que a pessoa possui de que é capaz de produzir resultados criativos” (TIERNEY; FARMER, 2002, p.1138). Esse construto se diferencia da conceituação geral de auto-eficácia por se tratar um domínio específico, a saber, a criatividade.

Tierney e Farmer (2002) desenvolveram uma medida de auto-eficácia criativa composta por três itens. Dentre os itens tem-se, “eu tenho confiança na minha habilidade de resolver problemas criativamente”. A escala apresenta confiabilidade (alfa de Cronbach) de 0,87. Para respondê-la é utilizada uma escala de resposta de sete pontos, que varia de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Na literatura, têm sido empreendidos estudos para investigar a relação entre auto-eficácia para a criatividade e diferentes variáveis. Schack (1989) verificou que é um preditor significativo de iniciar um projeto de maneira independente entre estudantes. Tierney e Farmer (2002) encontraram relação positiva com a avaliação do potencial criativo feita por supervisores. Mathisen e Bronnick (2009) realizaram um estudo experimental e encontraram uma correlação positiva entre treinamento para a criatividade e auto-eficácia criativa, tanto para estudantes quanto para trabalhadores. Com base nos achados, eles inferem que a auto-

eficácia para a criatividade pode ser aprimorada e tais achados têm implicações práticas tanto para gestores quanto educadores.

Algumas variáveis contextuais como autonomia, tipo de tarefa e qualidade do relacionamento com os supervisores se relacionam com auto-eficácia para a criatividade. E, um aspecto a ser investigado em novos estudos, é a relação de auto-eficácia criativa com variáveis individuais (MATHISEN, 2011). A investigação do poder preditivo da auto-eficácia é essencial para o desenvolvimento de um modelo de compreensão mais amplo acerca do empreendedorismo e será útil no treinamento de futuros empreendedores, podendo contribuir para o seu sucesso (BARON, 2007). Pessoas com elevada auto-eficácia são mais prováveis de buscar oportunidades e soluções para os problemas (BANDURA, 1997). Além disso, apresentam mais comportamentos pró-ativos (SPEIER; FRESE, 1997) e estudos mostram que os empreendedores tendem a ter escores superiores em auto-eficácia em relação a não empreendedores (RAUCH; FRESE, 2007).

No Brasil, verifica-se que, a despeito da variável auto-eficácia para a criatividade ter sido lançado há uma década, não foram encontrados estudos que a tenham investigado. Considerando a qualidade psicométrica da medida desenvolvida por Tierney e Farmer (2002), ela será utilizada neste estudo; para a adaptação da mesma serão seguidas as etapas de validação de instrumentos relacionadas nos compêndios de Psicometria (PASQUALI, 1999).

3 MÉTODO

3.1 Amostra

Para a condução do presente trabalho foram selecionados, aleatoriamente, seis cursos de nível superior de uma universidade pública federal do interior do estado de Minas Gerais. Em todos os cursos havia uma empresa júnior, com exceção do curso de Psicologia. Foram aplicados, por conveniência, um total de 350 questionários. Para a análise de dados, foram feitas análises exploratórias com o objetivo de melhorar a acurácia. Seguindo as recomendações de Tabachnick e Fidell (2001), foram observados os dados ausentes (mais de 5% de respostas em branco), *outlier* univariado e multivariado, linearidade, normalidade, multicolinearidade e singularidade. Com base nos referidos critérios, a amostra final ficou composta por 301 estudantes universitários dos cursos de Administração (n=69), Psicologia (n= 49), Ciências Biológicas (n= 55), Veterinária (n= 60), Engenharia Mecatrônica (n= 45) e Engenharia Elétrica (n= 23); sendo 139 respondentes do sexo masculino, 148 do sexo feminino e 14 participantes que não preencheram esse item. A média de idade da amostra foi de 21 a 27 anos (dp= 2,90). Dentre os respondentes, um total de 58 (19,27%) declarou participar de Empresa Júnior e 236 (78,41%) afirmaram não participar. A média de tempo de participação foi de 14,70 meses (dp= 9,42).

3.2 Instrumentos

O instrumento de coleta de dados foi formado por cinco partes. Primeiramente, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Na segunda parte foi apresentada a escala de perfil empreendedor de Schmidt e Bohnenberger (2009), a qual é composta por 19 itens, distribuídos em seis fatores; para respondê-la é utilizada uma escala de resposta tipo Likert de sete pontos, que varia de -3 (discordo) a 3 (concordo). A medida

foi validada psicometricamente em uma amostra aleatória simples de 1122 estudantes de uma instituição de ensino superior oriundos de diferentes cursos. Os diferentes índices considerados apresentaram alto grau de ajuste e elevada qualidade psicométrica. As cargas fatoriais dos itens variaram de 0,32 a 0,80. A medida final ficou composta por seis fatores: auto-realização, líder, planejador, inovador, assume riscos e sociável.

A terceira parte do instrumento trouxe a Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada – EVRT-R (PORTO; PILATI, 2010), que possui 38 itens distribuídos em seis fatores: (a) autodeterminação e estimulação (alfa de 0,85), (b) segurança (alfa de 0,79), (c) realização (com alfa de 0,81) (d) universalismo e benevolência (alfa de 0,77), (e) poder (alfa de 0,72) e (f) conformidade (alfa de 0,68). Para responder a esse instrumento o participante deveria utilizar uma escala de resposta de cinco pontos que variava de 1 (nada importante) a 5 (totalmente importante) e avaliar cada item a partir do enunciado “quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho”. Na Tabela 1 são apresentados os fatores de cada variável pesquisada e um exemplo de item.

A quarta parte do questionário continha os três itens adaptados de Auto-Eficácia para Criar - AEC (TIERNEY; FARMER, 2002). A escala de respostas da AEC é formada por sete pontos, sendo 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente). Por fim, foram solicitados os dados demográficos dos respondentes: se participa/participou de Empresa Júnior, sexo, idade, curso, etc.

Tabela 1. Exemplos de itens das escalas utilizadas no estudo

Perfil Empreendedor	
Fator	Exemplo de item
Auto-realização	Frequentemente detecto oportunidades promissoras de negócio no mercado.
Líder	Frequentemente sou escolhido como líder em projetos ou atividades profissionais.
Planejador	No meu trabalho, sempre planejo muito bem tudo o que faço.
Inovador	Prefiro um trabalho repleto de novidades a uma atividade rotineira.
Assume riscos	Me incomoda muito ser pego de surpresa por fatos que eu poderia ter previsto.
Sociável	Os contatos sociais que tenho são muito importantes para minha vida profissional.
Valores Relativos ao Trabalho	
Fator	Exemplo de item
Estimulação	Ter um trabalho criativo
Segurança	Obter estabilidade financeira
Realização	Demonstrar minhas competências
Universalismo e Benevolência	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade
Poder	Supervisionar outras pessoas
Autodeterminação	Estimular a minha curiosidade
Conformidade	Obedecer às normas do trabalho

3.3 Procedimentos de coleta e análise de dados

A presente pesquisa foi avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos de uma universidade pública federal. Após a aprovação, os objetivos do estudo foram apresentados aos coordenadores dos cursos selecionados e, em seguida, os estudantes foram convidados a participar da pesquisa; aqueles que concordaram em participar responderam às escalas. Para a aplicação dos questionários foi utilizado lápis e papel e a aplicação coletiva em sala de aula.

Para a verificação da estrutura fatorial de todos os instrumentos aplicados foi feita uma análise dos componentes principais (PC), depois a análise dos eixos principais (PAF) para confirmação do número de fatores encontrados neste estudo e aqueles sugeridos pelos autores que construíram os instrumentos. Para o cálculo fidedignidade foi calculado o alfa de Cronbach.

Por fim, para testar as relações entre as variáveis foi realizada a análise de correlação de *Pearson*. Com vistas a realizar as análises de diferenças entre médias realizou-se o Teste t de *Student* (participar de EJ) e análise de variância *Anova One Way* (curso de graduação). As análises foram realizadas através do *SPSS 18.0 (Statistical Package for Social Science)*.

4 RESULTADOS

Na Tabela 2 estão apresentadas as estatísticas descritivas para as variáveis investigadas. Dentre as dimensões de Perfil Empreendedor (PE), aquela que apresentou maior média foi planejador (média=1,39; mediana=1,50; moda=1,25; dp= 0,88), e o fator com menor média foi autorealização (média=0,91; mediana= 1,00; moda=1,25; dp= 0,98). Considerando os Valores Relativos ao Trabalho (VRT), a maior média foi obtida na dimensão segurança (média= 4,38; mediana= 4,40; moda=5,00; dp= 0,59) e a com menor média foi poder (média= 2,56; mediana= 2,50; moda=2,25; dp= 0,72). E, por fim, tem-se a média de Auto-Eficácia para Criar (AEC) que apresentou valor média superior ao ponto médio da escala (média=5,4; dp=0,91).

Tabela 2. Estatísticas descritivas das variáveis investigadas

Perfil Empreendedor	MÉDIA	MEDIANA	MODA	DESVIO PADRÃO
Autorealização	0,91	1,00	1,25	0,98
Lider	1,02	1,00	1,50	0,94
Planejador	1,39	1,50	1,25	0,88
Inovador	1,32	1,50	1,50	1,17
Assume riscos	1,09	1,00	1,50	1,20
Sociável	1,35	1,33	1,00	1,07
VRT				
Estimulação	3,66	3,71	3,86	0,72
Segurança	4,38	4,40	5,00	0,59
Realização	4,28	4,40	5,00	0,66
Universalismo	4,03	4,00	5,00	0,73
Poder	2,56	2,50	2,25	0,72
Autodeterminação	4,06	4,00	4,00	0,55
Conformidade	3,54	3,60	3,60	0,65
AEC	5,4	5,33	6	0,91

Fonte: Dados da pesquisa.

Para verificar se havia diferença nas variáveis pesquisadas em função do aluno participar de empresa júnior (EJ) foi feito o Teste t de *Student*. Os achados apontam que as diferenças foram significativas apenas para a dimensão líder (t=3,74; p= 0,05) da variável PE,

sendo a média dos estudantes que participam de EJ (média=1,43; dp= 0,75; N=58) maior que a média dos estudantes que não participam de EJ (média=0,93; dp= 0,96; N=236). Já em relação à variável VRT, a diferença foi significativa apenas para a dimensão realização ($t=1,46$; $p= 0,05$), sendo a média dos que participam superior (média=4,39; dp= 0,54; N=58) à daqueles que não participam (média=4,26; dp= 0,69; N=236). Não foram encontradas diferenças significativas para a variável auto-eficácia para criar.

Outro objetivo do estudo foi analisar se havia diferença em função do curso de graduação; para tanto, foi feita a análise de variância - *Anova One Way*. Os achados apontam que, para o PE, a diferença foi significativa nas dimensões: autorealização [$F_{(5;295)}=2,81, p<0,01$]; assume riscos [$F_{(5; 295)}=4,62, p<0,00$] e sociável [$F_{(5; 295)}=3,16, p<0,00$]. Já no que se refere aos VRT, a diferença foi significativa nas dimensões segurança [$F_{(5; 295)}=4,11, p<0,00$]; realização [$F_{(5; 295)}=3,42, p<0,00$]; universalismo [$F_{(5; 295)}=3,05, p<0,01$]; poder [$F_{(5; 295)}=9,12, p<0,00$] e conformidade [$F_{(5; 295)}=11,45, p<0,00$]. O detalhamento das dimensões que apresentaram diferença significativa; é ilustrado na Tabela 3. A variável auto-eficácia para criar não mostrou diferença significativa em função do curso de graduação.

Como mostra a Tabela 3, para o PE as maiores médias foram obtidas nos cursos de Engenharia Elétrica (autorealização=1,21), Administração (assume riscos=1,45) e Veterinária (sociável=1,75). Em relação aos VRT, as maiores médias foram obtidas em todas as dimensões pelos estudantes de veterinária (segurança=4,59, realização=4,50, poder=2,90 e conformidade=3,88), com exceção da dimensão universalismo, cuja maior média foi do curso de Ciências Biológicas (média= 4,28).

PERFIL EMPREENDEDOR: ANÁLISE DE SUAS RELAÇÕES COM VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E AUTO-EFICÁCIA PARA CRIAR

Tabela 3. Estatísticas descritivas das dimensões de PE e VRT que apresentaram diferença significativa em função do curso de graduação

PE	Auto-realização		Assume riscos		sociável	
Curso	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.
Psicologia	0,66	0,94	0,52	1,07	1,30	0,92
Administração	1,07	1,04	1,45	1,16	1,14	1,28
Biologia	0,61	1,07	0,83	1,18	1,10	0,88
PE	Auto-realização		Assume riscos		sociável	
Curso	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.
Eng. mecatrônica	1,00	0,82	1,18	1,08	1,33	1,24
Eng. elétrica	1,21	0,58	1,24	1,43	1,59	0,94
Veterinária	1,03	0,99	1,27	1,18	1,75	0,86
VRT	Segurança		Realização		Universalismo	
Curso	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.
Psicologia	4,34	0,5	4,10	0,65	4,04	0,72
Administração	4,50	0,53	4,39	0,57	3,91	0,78
Biologia	4,21	0,66	4,24	0,61	4,28	0,7
Eng. Mecatrônica	4,20	0,73	4,09	0,8	3,85	0,73
Eng. Elétrica	4,29	0,55	4,17	0,73	3,84	0,78
Veterinária	4,59	0,48	4,50	0,61	4,15	0,6
VRT	Poder		Conformidade			
Curso	Média	D.P.	Média	D.P.		
Psicologia	2,19	0,64	3,14	0,59		
Administração	2,80	0,73	3,65	0,68		
Biologia	2,44	0,77	3,41	0,57		
Eng. Mecatrônica	2,32	0,49	3,34	0,60		
Eng. Elétrica	2,56	0,6	3,85	0,54		
Veterinária	2,90	0,71	3,88	0,54		

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida, foi feita a correlação de Pearson entre as variáveis do estudo, as quais estão relacionadas na Tabela 4. Como mostra a Tabela 4, ao analisar todas as correlações entre as variáveis investigadas, se verifica que o maior relacionamento ocorreu entre duas dimensões de Valores Relativos ao Trabalho, autodeterminação e estimulação ($r=0,641$; $p<0,01$).

Tabela 4. Resultado da correlação de Pearson entre as variáveis investigadas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. PE_AUTOREALIZAÇÃO	-												
2. PE_LIDER	0,505**	-											
3. PE_PLANEJADOR	0,412**	0,446**	-										
4. PE_INOVADOR	0,403**	0,214**	0,270**	-									
5. PE_ASSUMERISCOS	0,309**	0,224**	0,227**	0,261**	-								
6. PE_SOCIÁVEL	0,311**	0,295**	0,119*	0,113	0,092	-							
7. VT_ESTIMULAÇÃO	0,291**	0,198**	0,236**	0,458**	0,136*	0,149**	-						
8. VT_SEGURANÇA	0,086	0,120*	0,100	0,099	0,108	0,039	0,256**	-					
9. VT_REALIZAÇÃO	0,163**	0,096	0,183**	0,165**	0,174**	0,132*	0,370**	0,456**	-				
10. VT_UNIVERSALISMO	0,080	0,002	0,255**	0,315**	0,030	0,053	0,424**	0,040	0,258**	-			
11. VT_PODER	0,269**	0,186**	0,086	0,102	0,182**	0,127*	0,387**	0,311**	0,555**	0,083	-		
12. VT_AUTODETERMINAÇÃO	0,334**	0,194**	0,305**	0,451**	0,189**	0,198**	0,641**	0,311**	0,465**	0,404**	0,405**	-	
13. VT_CONFORMIDADE	0,214**	0,174**	0,232**	0,090	0,154**	0,137*	0,294**	0,309**	0,364**	0,233**	0,447**	0,254**	-
14. AUTOEFICACIA	0,506**	0,481**	0,373**	0,249**	0,166**	0,177**	0,299**	0,173**	0,166**	0,102	0,155**	0,312**	0,121*

☐

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar as correlações entre PE e VRT, se observa que cada uma das dimensões de PE se relacionou positivamente com autodeterminação e estimulação, realização, sendo esta correlação significativa em sua quase totalidade, e a maior ocorreu entre inovador e estimulação ($r=0,458$; $p<0,01$). Depois, tem-se que AEC se relacionou positiva e significativamente com todas as dimensões de perfil empreendedor, sendo a maior com autorealização ($r=0,506$; $p<0,01$). Foram observadas, também, relações positivas e significativas entre AEC e todas as dimensões de VRT, com exceção de universalismo. Entre as correlações significativas entre AEC e VRT, o valor máximo foi com autodeterminação ($r=0,312$; $p<0,01$).

A análise fatorial feita no presente estudo encontrou estrutura teórica congênere à original para as medidas de valores relativos ao trabalho e de auto-eficácia criativa; contudo, para a medida de perfil empreendedor foram encontradas divergências. Ao analisar a estrutura fatorial da medida de perfil empreendedor, se observou que houve correspondência com o estudo original para todos os itens da dimensão inovador, nas dimensões sociável, planejador e líder, embora tenham sido encontrados os mesmos itens, alguns eram complexos (com carga fatorial em mais de um fator) e, para auto realização e assume riscos nem todos os itens carregaram no mesmo fator do estudo original. Mesmo diante das divergências encontradas e para facilitar comparações com outras pesquisas, optou-se por calcular os escores das variáveis e a confiabilidade, seguindo a estrutura teórica proposta na medida original. A fidedignidade se refere "ao quanto o escore obtido no teste se aproxima do escore verdadeiro do sujeito num traço qualquer" (PASQUALI, 1999, p. 66). Segundo Taylor et al (2003), índices superiores a 0,80 são classificados como desejáveis, valores superiores a 0,70 são considerados recomendados e, índices superiores a 0,60 são aceitáveis para fins de pesquisa. Para a medida de perfil empreendedor os índices de *alfa de Cronbach* obtidos variaram de 0,15 (assume riscos), 0,52 (inovador), 0,55 (sociável), 0,60 (planejador), 0,67 (líder) a 0,65 (auto-realização). Para a variável valores relativos ao trabalho os valores oscilaram de 0,66 (autodeterminação), 0,70 (conformidade), 0,82 (estimulação e segurança), 0,83 (realização) a 0,84 (universalismo e benevolência; poder). E, para auto-eficácia criativa a fidedignidade encontrada foi de 0,75.

5 DISCUSSÃO

No que concerne ao Perfil Empreendedor (PE), observou-se que a dimensão com maior média foi planejador, opondo-se à auto-realização que foi o fator menos presente nos estudantes pesquisados. A dimensão planejador do PE discorre sobre traçar metas, bem como realizá-las. Trata-se de indivíduos que possuem capacidade de planejar o futuro e executar o que imaginam. Por sua vez, a autorealização envolve ideias de persistência e detecção de oportunidades. Os estudantes pesquisados estão em um período de planos e investimentos no futuro, porém, sem a vivência prática do mercado de trabalho, o que pode indicar que itens como "frequentemente detecto oportunidades promissoras de negócio no mercado", que se referem a autorealização, provavelmente não sejam tão importantes para as pessoas pesquisadas. Em um estudo realizado por Teixeira (2002), com uma amostra de estudantes em fase de conclusão de curso universitário, observou-se que os jovens consideram a falta de prática com o mercado um elemento que acarreta insegurança

profissional, principalmente entre os alunos que não tinham buscado algum tipo de atividade fora do currículo básico da universidade.

A Hipótese 1 foi parcialmente confirmada, porquanto foi encontrada diferença significativa para o grupo que participa de Empresa Júnior (EJ) apenas para uma das dimensão de PE, líder; sendo que a maior média foi obtida por estudantes que participam de EJ. Diversos autores concordam que uma das habilidades desenvolvidas pelo discente em uma EJ é a liderança (OLIVEIRA, 2005; PIVA; PILATTI; FERRAZZA, SILVA, 2006; OLIVEIRA; BERMÚDEZ; MORAES, 2009). Acrescenta-se que, com a participação em EJ, o estudante pode desenvolver habilidades de tomada de decisões, criatividade, trabalho em equipe, negociação (ZILLOTTO; BERTI, 2012). Atuar profissionalmente em uma EJ possibilita que o discente vivencie situações reais do mundo do trabalho, com a vantagem de poder contar com o auxílio dos docentes no desenvolvimento das atividades. Ademais, possibilita o desenvolvimento de habilidades empreendedoras (VELASQUE, 2008 apud ZILLOTTO; BERTI, 2012).

De acordo com o *Global Entrepreneurship – GEM* (2006), as universidades brasileiras, de modo geral, não possuem programas específicos que auxiliem as pessoas a se tornarem empreendedoras; desse modo, as EJ se configuram como uma oportunidade importante para o desenvolvimento do empreendedorismo.

Quanto às diferenças significativas no Perfil Empreendedor em função do curso, os discentes de Engenharia Elétrica, Administração e Veterinária obtiveram as maiores médias nos fatores autorealização (média=1,21, dp=0,58), assume riscos (média=1,45, dp=1,16) e sociável (média=1,75, dp=0,86), respectivamente. De acordo com Roncon e Munhoz (2009), um empreendedor deve, principalmente, colocar em prática ideias próprias e novas. Precisa assumir riscos e conseguir sobreviver a eles. Para Baron e Tang (2009) a capacidade de desenvolver a rede social está entre as principais características empreendedoras. Desse modo, a Hipótese 2 foi confirmada.

Ao considerar a variável Valores Relativos ao Trabalho (VRT), a dimensão mais presente nos participantes da pesquisa foi a segurança, seguida de realização. Ao confrontar este achado com os do estudo de Campos (2008), verifica-se naquele estudo que o valor motivacional mais presente foi realização, seguido de estabilidade. Esses resultados indicam uma busca pela realização no trabalho e, ao mesmo tempo, uma preocupação com a segurança e a estabilidade no emprego. Considerando que a amostra é formada por estudantes universitários, pode-se hipotetizar que, simultaneamente, há um interesse por se realizar profissionalmente e o receio de conseguir se inserir no mercado de trabalho, especialmente para os estudantes pesquisados que estudam em tempo integral, portanto, possuem restrita vivência prática no mercado de trabalho. Em um estudo feito por Cardoso e Sampaio (1994) com uma amostra de estudantes universitários brasileiros, as autoras relatam que, para os jovens pesquisados, adquirir estabilidade e independência financeira e familiar foram fatores muito importantes.

Um dos objetivos desta pesquisa foi identificar se haviam diferenças nos VRT dos estudantes em função de participarem ou não de empresa júnior. Os achados apontam que existe diferença significativa no valor do trabalho realização, sendo a maior média entre os estudantes que participam de EJ, confirmando a Hipótese 3. Isso mostra que os membros de EJ atribuem maior importância em serem reconhecidos, mostrando competências valorizadas socialmente. Os membros de EJ desenvolvem diversas habilidades

administrativas (PRIMOLA; LOBATO, 2010) e outras relevantes para o gerenciamento de um negócio (BATISTA; BITENCOURT; SILVA; RUAS, 2010).

Outros resultados deste estudo se referem às diferenças existentes na variável VRT, em função do curso. Houve diferenças significativas nas dimensões segurança (média=4,59, dp=0,48), realização (média=4,50, dp=0,61), poder (média=2,90, dp=0,71) e conformidade (média=3,88, dp=0,54), nas quais o curso de Veterinária obteve maior pontuação; o curso de Ciências Biológicas teve maior média na dimensão universalismo (média=4,28, dp=0,70) (Apêndice). Isso indica que os alunos de Medicina Veterinária preocupam-se tanto com valores de autopromoção (realização e poder), quanto com valores de conservação (segurança e conformidade). Analisando a Figura 1, nota-se que essas dimensões não estão em polos opostos da estrutura circular, não sendo, portanto, incompatíveis. Assim, a Hipótese 4 foi confirmada, coadunando com a literatura, a qual aponta que as pessoas tendem a escolher profissões que estão em consonância com os seus valores relativos ao trabalho (SAGIE; ELIZUR; KOWLOWSKY, 1996; DOSE, 1997).

Ao analisar os resultados da correlação de *Pearson*, considerando todas as variáveis se observa que o maior relacionamento ocorreu entre as dimensões estimulação e autodeterminação, ambas de VRT ($r=0,641$; $p<0,01$). Esses achados confirmam o modelo teórico de valores de Schwartz (1992), o qual é a base para o desenvolvimento da medida de VRT. Segundo esse modelo, auto estimulação e autodeterminação apresentam motivações similares sendo, portanto, guiados por princípios norteadores próximos, isto é, a abertura à mudança e a realização no trabalho (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999).

Ao se restringir às correlações entre PE e VRT são observadas relações positivas entre todas as dimensões de PE e autodeterminação e estimulação, realização no trabalho da variável VRT, como previa a Hipótese 5. A quase totalidade desses relacionamentos foi significativa, sendo a maior foi obtida entre as dimensões inovador (PE) e estimulação (VRT). Os resultados coadunam com a literatura ao apontar que pessoas com perfis empreendedores são inovadoras, buscam novas respostas aos problemas e/ou situações cotidianas. E, o VRT estimulação aponta que a pessoa busca, através do trabalho, utilizar a sua criatividade, a inovação e a busca pelo novo. Por outro lado, a Hipótese 6, que previa relacionamento negativo entre PE e as dimensões segurança, universalismo e benevolência, conformidade da variável VRT, não foi confirmada.

Por fim, a Hipótese 7 foi confirmada, dado que a variável AEC se relacionou significativamente com todas as dimensões de PE, sendo a maior com autorealização. A auto-eficácia está associada positivamente com a criação de um negócio e com medidas de desempenho de um negócio (RAUCH; FRESE, 2007; FRESE; GIELNIK, 2014); e com desenvolvimento econômico considerado como aumento nas vendas e no emprego (BAUM; LOCKE, 2004).

Outro objetivo do estudo foi verificar a confiabilidade, medida através do Alfa de *Cronbach*, das medidas adotadas. Ao comparar os índices de confiabilidade de VRT obtidos no estudo de validação (PORTO; TAMAYO, 2003) e aqueles encontrados neste trabalho, se observa que são similares, sendo que para as dimensões universalismo e benevolência (0,77 e 0,84, respectivamente) e poder (0,72 e 0,84, respectivamente) os índices mencionados no original são menores que aqueles detectados neste trabalho. Por outro lado, no instrumento de auto-eficácia para criar, o valor de confiabilidade (0,74) foi ligeiramente menor que o do estudo original – 0,82 (TIERNEY; FARMER, 2002). Para a medida de perfil empreendedor não

foi possível fazer a comparação pela não disponibilização dos índices no estudo de desenvolvimento da escala (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009). Entretanto, vale destacar que a confiabilidade obtida neste estudo foi insatisfatória para as dimensões assume riscos (0,15), inovador (0,52) e sociável (0,55); além disso, a estrutura fatorial obtida não é idêntica ao estudo original.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho atingiu o seu objetivo, posto que conseguiu verificar relação entre perfil empreendedor, valores relativos ao trabalho e auto-eficácia para criar de estudantes de diferentes cursos que participam (ou não) de empresa júnior. Um aspecto que se destaca nos dados obtidos é a importância atribuída à segurança e estabilidade financeira pelos respondentes. Esse fato suscita questionamentos sobre o grau de empreendedorismo dos estudantes, especialmente em razão de Drucker (1986, p.33) afirmar que “indivíduos que precisam contar com a certeza é de todo impossível que sejam bons empreendedores”.

Ao se analisar os dados em função do curso nota-se que, referente ao PE, os cursos que obtiveram as maiores médias (Engenharia Elétrica, Administração e Veterinária) são também os que possuem maior porcentagem de respondentes que participam de empresa júnior. Em relação aos VRT, a realização também teve destaque entre os participantes de EJ, e se repetiu como diferencial para os estudantes de Veterinária. Pode-se observar que indivíduos que se preocupam com a realização, ou seja, em se autopromover e ter sucesso, são também os com maior perfil empreendedor. Além disso, ao observar as diferenças entre os estudantes membros e não membros de EJ, os primeiros são os que obtiveram maiores pontuações nos fatores de PE. Portanto, pelos achados deste estudo, pode-se afirmar, para a amostra investigada, que fazer parte de uma EJ é realmente um diferencial para o empreendedorismo.

A partir desses resultados, pode-se pensar na importância de haver investimento, nos cursos de graduação, para a formação de novos empreendedores. As EJ são um excelente meio para esse objetivo, mas não o único. É fundamental que nos cursos exista uma valorização do empreendedorismo e, conforme Roncon e Munhoz (2009), deve haver uma nova metodologia de ensino, diferente da convencional, mais voltada para a prática, tendo o professor como figura incentivadora, e não como alguém que dita o que os alunos irão fazer. Para isso, o docente também precisa ser um empreendedor.

Sugere-se outras pesquisas na área, que possam verificar novamente possíveis diferenças entre os estudantes em função do curso de graduação, e o que os cursos com maior perfil empreendedor possuem como diferencial. É importante também a produção de estudos que investiguem qual a real influência que as disciplinas voltadas para a formação empreendedora têm na vida dos graduandos. Outros trabalhos a serem empreendidos seriam os de caráter qualitativo com os membros de EJ, para que se possa investigar melhor os motivos que os levaram a participar dessas empresas e quais habilidades e competências podem ser desenvolvidas ao longo da participação do discente em uma EJ. Por fim, sugere-se pesquisas com alunos de faculdades particulares, tendo em vista que, de modo geral, tais discentes inserem-se no mercado de trabalho mais cedo.

No que tange ao estudo dos Valores Relativos ao Trabalho, uma lacuna de pesquisa apontada é o fato dos estudos investigarem, exclusivamente, amostras das cidades de

Brasília e São Paulo (PORTO, 2008). O presente trabalho contribui nessa direção ao examinar pessoas oriundas de outra cidade. E, “[...] mais do que recomendações sobre como utilizar os valores do trabalho para o desenvolvimento de políticas e estratégias organizacionais, há um clamor para que o tema seja profundamente pesquisado e todas as contribuições nesse sentido serão muito bem-vindas” (PORTO, 2008, p. 196).

Este estudo teve como limitações uma amostra reduzida e diferença de porcentagem, em cada curso; bem como quanto ao número de estudantes que participam de empresa júnior. Portanto, os dados não são generalizáveis, necessitando de novos trabalhos que possam relacionar as variáveis pesquisadas e EJ. Ademais, o curso de Psicologia não contava com empresa júnior no momento da coleta de dados deste estudo. Outra eiva desta pesquisa é o valor de confiabilidade obtido na medida de perfil empreendedor, o qual ficou abaixo de razoável em algumas dimensões, de modo que são recomendadas novas investigações para testar a qualidade da medida.

Espera-se que o presente trabalho tenha levantado novas indagações acerca de estudos sobre perfil empreendedor. À guisa de conclusão, cabe retomar que o empreendedorismo não se restringe à criação de uma nova empresa; ele pode ser aprimorado e empresas já estabelecidas podem ser beneficiadas com o empreendedorismo de seus trabalhadores, visto que “[...] o empreendedorismo é uma postura, um modo de agir no mundo. Estamos falando, portanto, da promoção de uma cultura participativa, solidária, agregadora, inventiva e geradora de riquezas a serem socializadas entre todos os membros de uma comunidade” (MEC, 2014, p. 17).

REFERÊNCIAS

ANTONAKIS, J.; AUTIO, E. Entrepreneurship and leadership. In: BAUM, J. R.; FRESE, M.; BARON, R. (Org.). **The psychology of entrepreneurship** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associations, 2007. p.189-208.

AUDRETSCH, D. A. Entrepreneurship research. **Management Decision**, v. 50, n. 5, p. 755-764, 2012.

BANDURA, A. Self efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, p191-215, 1977.

_____. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: Freeman, 1997.

BARON, R. A. (2007) Entrepreneurship: a process perspective. In: BAUM, J. R.; FRESE, M.; BARON, R. (Org.). **The psychology of entrepreneurship**. New Jersey: EUA: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2007. p.19-39.

BARON, R. A.; TANG, J. Entrepreneurs’ social skills and newventure performance: mediating mechanisms and cultural generality. **Journal of Management**, v. 35, s/n, p. 282-306, 2009.

BATISTA, C. H. Estudo comparativo do desenvolvimento das características comportamentais empreendedoras dos alunos da disciplina de empreendedorismo durante o primeiro semestre letivo de 2004 nos cursos de administração e turismo & lazer da FURB – Santa

Catarina/Brasil. **Dissertação** (Mestrado em Administração). Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Blumenau, Santa Catarina, 2004.

BATISTA, M.K.; BITENCOURT, B.M.; SILVA, F.M.; RUAS, R.L. Empresa Júnior: onde a moeda de troca é o conhecimento. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. **Anais...** Rio de Janeiro, RJ, 2010.

BAUM, J. R.; FRESE, M.; BARON, R. A.; KATZ, J. A. Entrepreneurship as an área of psychology study: na introduction. In: BAUM, J. R.; FRESE, M.; BARON, R. (Org.). **The psychology of entrepreneurship**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associations, 2007. p. 01-18.

BAUM, J. R.; LOCK, E. A. The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, n. 4, p. 587–598, 2004.

BERINGS, D.; FRUYTB, F. DE; BOUWEN, R. Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. **Personality and Individual Differences**, v. 36, p. 349–364, 2004.

BRASIL JÚNIOR - **Confederação Brasileira De Empresas Juniores**, Brasil Júnior, 2011. Disponível em: <http://www.brasiljunior.org.br>. Acesso em 03/03/2012.

CAMPOS, B. A. Estrutura dos valores relativos ao trabalho: um estudo em empresas juniores. In: TEIXEIRA M. L. M. (Org.). **Valores humanos e gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Senac São Paulo, 2008. p. 389-408.

CARDOSO, R. C. L.; SAMPAIO, H. Estudantes universitários e o trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.9, n.26, p. 1-11, 1994.

CNE – Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP 3, de 18 de dezembro de 2002**. Disponível em: portal.mec.gov.br/setec/pdf.../superior/legisla_superior_resol3.pdf. Acesso em: 06/04/2012, 2002.

DOSE, J. J. Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 70, p. 219-240, 1997.

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**. São Paulo: Pioneira, 1986.

FARINI, A. Y.; PUYA, M.; SOLEYMANI, A.; HOSSEININI, G. How to enhance student's entrepreneurial skills: an academia's perspective. **African Journal of Business Management**, v. 6, n. 11, p. 4250-4254, 2012.

FERREIRA, E. R. A.; FREITAS, A. A. F. Propensão empreendedora entre estudantes participantes de empresas juniores. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.2, n.3, p.03-32, 2013.

FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 39, n. 4, p. 06-20, 1999.

FORD, C. A theory of individual creative action in multiple social domains. **Academy of Management Review**, v. 21, p. 1112-1142, 1996.

FRESE, M.; FAY, D.; HILBURGER, T.; LENG, K.; TAG, A. The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 70, p. 139-161, 1997.

FRESE, M.; GIELNIK, M. M. The Psychology of entrepreneurship. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 1, n. 1, p. 13-26, 2014.

GARTNER, W. B. "Who is the entrepreneur?" is the wrong question. **American Journal of Small Business**, v. 12, n. 4, p. 11-32, 1988.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. **O empreendedorismo no Brasil**. 2006. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualidade e Pesquisa. Disponível em <http://www.gemconsortium.org/>. Acesso em 03/03/2012.

GERBER, M. E. **Empreender fazendo a diferença**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LYONS, S. T.; DUXBURY, L. E; HIGGINS, C. A. Comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. **Public Administration Review**, p. 605-618, 2006.

MATHISEN, G. E. Organizational antecedents of creative self-efficacy. **Creativity and Innovation Management**, v. 20, n. 3, p. 185-195, 2011.

MATHISEN, G. E.; BRONNICK, K. S. Creative self-efficacy: an intervention study. **International Journal of Educational Research**, v. 48, p. 21-29, 2009.

MATOS, F. **A empresa júnior no Brasil e no mundo**. São Paulo: Martin Claret, 1997.

MCCLELLAND, D. **A sociedade competitiva: realização e progresso social**. Rio de Janeiro: Expressão e cultura, 1972.

MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. **Educação Econômica e Empreendedorismo na Educação Pública: promovendo o protagonismo infanto-juvenil**. Versão Preliminar. Disponível em:

MinCT - **MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA**. Disponível em <http://www.mct.gov.br/>. Extraído em 03/03/2012, 2012.

MORALES, C.; MARQUINA, P. S. Entrepreneurial skills, significant differences between Serbian and German entrepreneurs. **JCC: The Business and Economics Research Journal**, v. 6, n. 1, p. 129-141, 2013.

MORRISON, A. Entrepreneurship: what triggers it? **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 6, n. 2, p. 59-71, 2000.

OECD – ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO ECONÔMICA E DESENVOLVIMENTO. **Manual de Oslo**: proposta de diretrizes de dados de inovação tecnológica, 1997.

OLIVEIRA, E. M. Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional. II Seminário de Gestão de negócios. **Anais...** Curitiba: Unifae, 2005.

OLIVEIRA, F. C.; BERMÚDEZ, L. A.; MORAES, E. F. C. de. Importância da empresa júnior para o desenvolvimento profissional dos universitários. XIX Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas. **Anais...** Florianópolis, SC, 26 a 30 out., 2009.

PIVA, A.R.D.; PILATTI, L.A.; FERRAZZA, D.C.; SILVA, E. Empresa júnior: um laboratório de aprendizagem como diferencial para a formação acadêmica. XIII SIMPEP. **Anais...** Bauru, SP, nov., 2006.

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos**: manual prático de elaboração. Brasília: LabPAM-IBAPP, 1999.

PORTO, J. B. Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

_____. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores humanos e gestão**: novas perspectivas. São Paulo: Senac São Paulo, 2008. p. 173-196.

PORTO, J.B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores Relativos ao Trabalho - EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, pp. 73-82, 2010.

PORTO, J. B.; PILATI, R.; TEIXEIRA, M. L. M.; LOUBACK, J. C.; RODRIGUES, M.; PEREIRA, E. L. Análise fatorial confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. 30^º. Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. **Anais...** Salvador, Bahia, setembro, 2006.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v.19, n. 2, p. 145-152, 2003.

_____. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medida do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 291-304.

PRIMOLA, T. N.; LOBATO, P. L. O caso da empresa júnior de educação física. **Revista Mineira de Educação Física**, Viçosa, v. 8, n. 2, p. 79-84, 2000.

RAUCH, A.; FRESE, M. Born to be a entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship. In: BAUM, J. R.; FRESE, M.; BARON, R. (Org.). **The psychology of entrepreneurship**. New Jersey – EUA: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2007. p.41-65.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: The Free Press, 1973.

RONCON, P.F.; MUNHOZ, S. Estudantes de enfermagem têm perfil empreendedor? **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 5, p. 695-700, 2009.

ROS, M; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: an international review**, 1999, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.

SAGIE, A.; ELIZUR, D.; KOSLOWSKY, M. Work values: a theoretical overview and a model of their effects. **Journal of Organizational Behavior**, v.17, p. 503-514, 1973, 1996.

SANTOS, V. F. M. **Um modelo de gestão para redes de cooperação**: um estudo de caso em empresas juniores. Campinas, SP, 2009. 198 p.

SCHACK, G. Self-efficacy as a mediator in the creativity productivity of gifted children. **Journal for the Education of the Gifted**, v. 12, p. 231-249, 1989.

SCHMIDT, S.; BOHNENBERGER, M. C. Perfil empreendedor e desempenho organizacional. **RAC – Curitiba**, v. 13, n. 3, p. 450-467, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13n3/v13n3a07.pdf>>. Acesso em: 11/02/2014.

SCHOON, I.; DUCKWORTH, K. Who becomes an entrepreneur? Early life experiences as predictors of entrepreneurship. **Developmental Psychology**, v. 48, n. 6, p. 1719-1726, 2012.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Org.). **Advances in Experimental Social Psychology**. Orlando: Academic, 1992. Vol. 25, p.1-65.

_____. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

_____. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 21-55.

SCHWARTZ, S.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 53, n. 3, p. 550-562, 1987.

_____. Toward a theory of universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, n. 5, p. 878-891, 1990.

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E MÉDIAS EMPRESAS **Empreendedorismo**, 2011. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/customizado/desenvolvimentoterritorial/oquee/empreendedorismo>. Extraído em: 02/04/2012, 2011.

SEBRAE-SP. **SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E MÉDIAS EMPRESAS - SÃO PAULO**. Disponível em: http://www.sebraesp.com.br/PortalSebraeSP/Noticias/Noticias/Multissetorial/Paginas/Mogi_capacita_professores_para_o_ensino_do_empreendedorismo.aspx extraído em: 03/03/2012, 2011.

SHANE, S.; VENKATARAMAN, The promise of entrepreneurship as a field of research. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 217-236, 2000.

SILVA, S. S.; SILVA, A. M. M.; VILAS BOAS, A. A.; DAN, E. Características comportamentais empreendedoras: um estudo comparativo entre empreendedores e intra-empreendedores. **Cadernos de Administração**, v. 1, n. 2, p.1-14, 2008.

SIU, O. Job stress and job performance among employees in Hong Kong: the role of Chinese work values and organizational commitment. **International Journal of Psychology**, v. 38, n. 6, p. 337-347, 2003.

SOUZA-DEPIERI, C. C. Atitude empreendedora e cultura: um estudo em organizações brasileiras. **Dissertação** (Mestrado em Administração). Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2005.

SPEIER, C.; FRESE, M. General self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: a longitudinal field study in East Germany. **Human Performance**, v. 10, p. 171-192, 1997.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. San Francisco: Allyn & Bacon, 2001.

TAYLOR, G. J.; BAGBY, R.M.; PARKER, J. D. A. The twenty ñ item Toronto Aleithymia Scale IV. Reliability and factorial validity in different languages and cultures. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 55, p. 277-283, 2003.

TEIXEIRA, M. A. P. A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem. 2002. 168f. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

TIERNEY, P.; FARMER, S. M. Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. **Academy of Management Journal**, v. 45, n. 6, p. 1137-1148, 2002.

VALCANAIA, C. L. Estudo do egresso dos alunos das disciplinas que envolvem empreendedorismo. **Dissertação** (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Blumenau, Blumenau, Santa Catarina, 2010.

VALE, G. M. V.; CORRÊA, V. S.; REIS, R. F. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade? **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 311-327, 2014.

WIKLUND, L.; DAVIDSSON, D.; AUDRETSCH, B. D.; KARLSSON, C. The Future of entrepreneurship research. **Entrepreneurship Theory and Practice**, Special Issue, p. 1-9, 2011.

ZILIOOTTO, D. M.; BERTI, A. R. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Conexão IEPG**, v. 8, n. 12, p. 210-217, 2012.