

Os fatores que influenciam o comportamento empreendedor dos colaboradores das Universidades Brasileiras

Jorge Luiz Camara de Bessa

201701587@fep.up.pt

Dissertação Mestrado em Marketing

Orientadora: Prof. Dra. Maria Catarina de Almeida Roseira

Coorientador: Prof. Dr. Pedro José Ramos Moreira de Campos

Outubro 29, 2020

Agradecimentos

Em primeiro lugar a Deus que me norteia e me dá força para seguir em frente. Aos meus Pais, que não souberam medir sacrifícios, para me dar uma base sólida de moral e valores. A minha esposa Liliane e a minha filha Christiane que souberam compreender este projeto, e de forma generosa me apoiaram nos momentos de maior dificuldade, me dando forças para não desistir. Aos meus novos amigos, Marcus Motta e família, Pedro Lago Monteiro e família, Germano Basler e família e as minhas amigas Isabelle Sapi e Marta Costa que se fizeram presentes em momentos importantes. Este trabalho não ficaria completo sem agradecer a todos os colegas do curso que me ajudaram, respeitaram e me aceitaram de forma generosa.

Ao Professor Dr. Pedro Campos, que na simpatia e disponibilidade, soube me dar uma boa base para que fosse possível a execução deste trabalho.

A Professora Dra. Catarina Roseira, que soube me manter focado, sempre fora da zona de conforto, do início ao fim deste trabalho. Os meus sinceros agradecimentos por tudo.

Abstract

A new model is proposed where it seeks to test the effects that external factors, organizational factors and personality traits have on the intrapreneurial behavior of academics. The improvement in the performance of the university organization is related to the academic's ability to recognize and explore opportunities, innovate, be proactive, take risks and work in a network (networking). The sample was made up of teachers from the Southeast region, state of Minas Gerais, Belo Horizonte city, Brazil. The study adopts a quantitative methodology using a questionnaire survey resulting in 357 valid responses. The intention was to accurately capture the opinion of the interviewees. Data analysis involved the use of Structural Equation Modeling, seeking to assess the proposed relationships between intrapreneurial behavior (taking risks, innovating, recognizing opportunities, working in a network, proactivity), personality traits (openness to new experiences, conscientiousness, neuroticism , agreeableness, extraversion), organizational factors and external factors (munificence, complexity, and dynamism). It was necessary to adjust the model, excluding two variables (neuroticism and munificence) that were inadequate for its operation. The results of the model showed that of the eleven hypotheses suggested initially, two were excluded during the adaptation of the model, seven were validated and two were rejected. It was also possible to use the model to verify the behavior of the control group and the factors under study. Organizational factors mostly affect positively the intrapreneurial behavior of academics except for the variable 'time availability' that negatively influences. External factors positively affect the intrapreneurial behavior of academics. The academics in the sample presented all personality traits to entrepreneurs, varying only in intensity. Female gender has a greater tendency to innovate while male gender takes more risks. Public universities are more innovative. Finally, academics who do not participate in entrepreneurial activities have shown that they have superior tendencies to innovate and take risks. The results offer useful implications for university organizations that aim to promote corporate entrepreneurship. The theoretical contribution was to empirically analyze the influence of all the factors proposed in this study together with the personality traits that define intrapreneurial behavior.

Keywords: Intrapreneurial behavior, Intrapreneurship, Personality, Organizational Environment, External Environment, University.

Resumo

Um novo modelo é proposto onde procura-se testar os efeitos que os fatores extenos, fatores organizacionais e os traços de personalidade têm no comportamento intraempreendedor dos académicos universitários. A melhora no desempenho da organização universitária está relacionada à capacidade do académico em reconhecer e explorar oportunidades, inovar, ser proativo, assumir riscos e trabalhar em rede (networking). A amostra foi de professores da região Suldeste, estado de Minas Gerais, cidade de Belo Horizonte, Brasil. O estudo adota uma metodologia quantitativa com recurso a um inquérito por questionário resultando em 357 respostas válidas. A intenção foi a de captar com precisão a opinião dos entrevistados. A análise dos dados envolveu o uso de Modelagem de Equações Estruturais, procurando avaliar as relações propostas entre o comportamento intraempreendedor (assumir riscos, inovar, reconhecer oportunidades, trabalhar em rede, proatividade), traços da personalidade (abertura a novas experiências, consciência, neuroticismo, agradabilidade, extroversão), fatores organizacionais e fatores externo (dinamismo, complexidade e munificência ambiental). Foi necessário o ajuste do modelo, excluíndo duas variáveis (neuroticismo e munificência) que se apresentaram inadequadas para o seu funcionamento. Os fatores organizacionais afetam, na sua maioria, de forma positiva o comportamento intraempreendedor dos acedémicos com excessão da variável 'disponibilidade de tempo' que influencia negativamente. Os fatores externos afetam positivamente o comportamento intraempreendedor dos académicos. Os académicos da amostra apresentaram todos os traços da personalidade para empreendedores, variando somente a intensidade. O sexo feminino possui uma tendência maior a inovar enquanto o sexo masculino assumir mais riscos. As universidades públicas são mais inovadoras. Os académicos que não participam de atividades empreendedoras mostraram que possuem tendências superiores a inovar e assumir riscos. Os resultados oferecem implicações úteis para as organizações universitárias que tenham como objetivo a promoção do empreendedorismo coorporativo. O contributo teórico foi analisar empiricamente a influência de todos os fatores propostos neste estudo juntamente com os traços da personalidade que definem o comportamento intraempreendedor.

Palavras Chaves: Comportamento intraempreendedor, Intraempreendedorismo, Personalidade, Ambiente Organizacional, Ambiente Externo, Universidade.

Índice

Agradecimentos i

Abstract ii

Resumo iii

Índice iv

Lista de Tabelas vii

Lista de Figuras viii

Lista de Abreviaturas ix

1. Introdução 1

1.1. Objetivo do estudo 2

1.2. Estrutura do estudo 2

1.3. Contributos do estudo 3

2. Enquadramento teórico 4

2.1. Empreendedorismo e Intraempreendedorismo 4

2.2. Empreendedor e Intraempreendedor 6

2.3. Empreendedorismo académico 7

2.4. Comportamento Intraempreendedor 10

2.5. Antecedentes do Comportamento Intraempreendedor 14

2.5.1. Fatores organizacionais 15

2.5.2. Fatores individuais – Big Five 18

2.6. Fatores Externos 21

2.7. Síntese 24

3. Metodologia de Pesquisa. 25

3.1. Hipóteses e Modelo Teórico 25

4. Procedimento 27

4.1. Questionário 27

4.2. Medidas de escala 28

4.3. População e Amostra 32

4.4. Recolha de dados 32

4.5. Análise de dados 33

4.5.1. Modelo Teórico 33

4.5.2. Triagem de dados 34

4.5.2.1. Missing Data (Dados ausentes) 34

4.5.2.2. Respostas não engajadas 34

4.5.2.3. Outliers 35

4.5.2.4. Normalidade dos dados 35

4.5.3. Triagem de variáveis 35

4.5.3.1. Missing Data (Dados ausentes) 35

4.5.3.2. Skewness & Kurtosis 35

4.5.4. Testando correlações 36

4.5.5. Teste Mann-Whitney e Kruskal Wallis 36

4.5.6. Multicolinearidade 36

4.5.7. Análise Fatorial Exploratória (AFE) 36

4.5.7.1. Estatísticas KMO e Teste de esfericidade de Bartlett 37

4.5.7.2. Consistência do questionário 38

4.5.7.3. Comunalidade 39

4.5.7.4. Estrutura fatorial 39

4.5.8. Análise Fatorial Confirmatória (AFC) 40

4.5.9. Modelo Ajustado 41

5. Análise dos Resultados 42

5.1.1. Estatística Descritiva 42

5.1.2. Hipóteses 43

5.1.3. Grupo de Controle 48

6. Discussão e Conclusão 58

6.1.1. Implicações práticas 61

6.1.2. Implicações teóricas 62

6.1.3. Limitações do estudo 62

Referência Bibliográfica 63

Anexos 73

Anexo 1- Definições de Universidades Empreendedoras 73

Anexo 2- O modelo de intraempreendedorismo e seus efeitos diretos 75

Anexo 3- Modelo de Rigtering et al. (2013) 76

Anexo 4- Quadro teórico do comportamento intraempreendedor do colaborador 77

Anexo 5- Quadro do intraempreendedorismo 78

Anexo 6- Fatores da personalidade e suas facetas da personalidade 79

Anexo 7- Inquérito 80

Anexo 8- Teste de Normalidade 91

Anexo 9- Skewness & Kurtosis 94

Anexo 10- Tabela de Pearson Correlation 97

Anexo 11- Teste Mann-Whitney e Kruskal Wallis 98

Anexo 12- Multicolinearidade 103

Anexo 13- Comunalidade e Estrutura fatorial 104

Anexo 14- Analise Fatorial Confirmatória 108

Anexo 15- Estatística Descritiva 109

Anexo 16- Modelo de Equações Estruturais 112

Lista de Tabelas

Tabela 1- Atividades académicas empreendedoras 8
Tabela 2-Comportamento intraempreendor 28
Tabela 3- Traços de Personalidade 29
Tabela 4-Variáveis Ambiente Organizacional 30
Tabela 5- Variáveis Ambiente Externo 31
Tabela 6- Teste KMO e Bartlett por constructo 37
Tabela 7- Consistência interna do questionário - Alfa de Cronbach 38
Tabela 8- Consistência do questionário de cada constructo 38
Tabela 9- Qualidade do ajustamento 40
Tabela 10- Qualidade do ajustamento do modelo 41
Tabela 11- Hipóteses 43

Lista de Figuras

Figura 1- Espectro de Atividades da Universidade Empreendedora 9
Figura 2 - Modelo Teórico 25
Figura 3- Modelo Proposto 33
Figura 4- Análise fatorial confirmatória 40
Figura 5- Modelo Ajustado 41

Lista de Abreviaturas

AFC – Análise Fatorial Confirmatória;

AFE – Análise Fatorial Exploratória;

CFI - Índice de ajuste comparativo;

CI – Comportamento Intraempreendedor;

CMIN - Qui-quadrado;

df – Grau de liberdade

FE – Fatores Externos;

FO – Fatores Organizacionaisç

GFI - Índice de adequação;

KMO – Medida de adequacidade da amostra

N - Tamanho da amostra;

RMR - Raiz quadrada residual média

RMSEA - Erro Quadrático Médio de Aproximação;

SEM - Modelagem de equações estruturais

TP – Traços da Personalidade

1. Introdução

No passado, o conhecimento produzido por uma instituição académica era percebido como um ativo isolado, sem interação com o ambiente que o rodeava (Martin 1982; cit. in M. Klofsten et al. (2000)). O empreendedorismo nas universidades está relacionado diretamente com o crescimento organizacional e com o crescimento socioeconómico da região (Schmitz et al., 2017). As responsabilidades decorrentes da necessidade do desenvolvimento socioeconómico das regiões, redução e até falta de recursos públicos e, não menos importante, a competência do ensino afetaram diretamente as universidades (Dalmarco et al., 2018). Atualmente, existe uma condição única a ser seguida pelas universidades que é a de se tornarem cada vez mais empreendedoras (Kirby, 2006). As universidades assumem diversas perspectivas abrangendo o ensino, a pesquisa e o empreendedorismo.

As universidades precisaram de repensar a sua maneira de ver o mercado e atuar de forma mais empreendedora, comercializando as suas pesquisa e inovando em novos negócios com base no conhecimento (Guerrero-Cano et al., 2006). Nesse contexto, as universidades implementaram processos de transferência de tecnologia para promover a comercialização da pesquisa que realizam, na qual a existência de redes de empreendedores, universidades, instituições locais, governo nacional e indústria privada é fundamental (Belitski et al., 2019). A transferência do conhecimento para as empresas serve-se do envolvimento académico devido a sua importância e valia junto as empresas (Cohen et al., 2002) e por seu eventual impacto social e impacto económico de forma geral. A transferência de conhecimento inclui ainda outras atividades formais, como pesquisa colaborativa, pesquisa de contrato e consultoria, além de atividades informais, como aconselhamento ad hoc e networking com profissionais (Perkmann et al., 2013).

O colaborador académico deve criar valor, comercializar tecnologia e interagir com os recursos empresariais e governamentais (Xia et al., 2018). A literatura existente revela que o empreendedorismo académico é influenciado por vários fatores externos e internos. Por exemplo, a existência de barreiras à inovação pode prejudicar a cooperação das empresas com as universidades, no que diz respeito à falta de recursos financeiros ou o acesso conhecimento de fronteira (Filippetti et al., 2017). Adicionalmente, quando no seu ambiente interno, os colaboradores encontram uma estrutura fraca, objetivos confusos, incentivos académicos inexistentes e uma marca fraca por parte da Universidade, a sua iniciativa para praticar o

empreendedorismo académico é fortemente prejudicada (Sandstrom et al., 2018). Incentivar e apoiar a iniciativa dos colaboradores pode facilmente transformar-se em um movimento positivo para todos os colaboradores. O resultado deste movimento é a possível diminuição das frustrações dentro da universidade (Deprez et al., 2018).

Obschonka & Stuetzer (2017, p. p.208) afirmam no seu estudo sobre a estrutura do sistema de personalidade: "As adaptações das características empreendedoras afetam os resultados empreendedores porque operam nos sistemas motivacionais, cognitivos e comportamentais que regulam o comportamento empreendedor." Sendo assim, deve-se investigar a influencia dos traços de personalidade no comportamento empreendedor dos colaboradores académicos.

1.1. Objetivo do estudo

Neste contexto, este trabalho tem como objetivo estudar quais são os fatores organizacionais e ambientais que afetam o comportamento empreendedor dos colaboradores académicos e quais os fatores da personalidade se associam a este colaborador, formando o seu comportamento intraempreendedores.

Especificamente, pretende-se responder à seguinte questão:

"Existe influência dos fatores organizacionais e ambientais, sobre o comportamento intraempreendedor dos colaboradores universitários e quais fatores de personalidade atuam em seu comportamento intraempreendedor? Estudo de caso das Universidades de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil."

1.2. Estrutura do estudo

Na sequência desta dissertação, será feita uma: a) revisão bibliográfica onde explica-se os principais conceitos de empreendedorismo e intraempreendedorismo, empreendedor e intraempreendedor, universidade empreendedora, atividades académicas de empreendedorismo, b) verificação dos antecedentes do comportamento intraempreendedor, c) modelo teórico proposto e hipóteses, d) discussao de dados e e) conclusões.

1.3. Contributos do estudo

Os contributos deste estudo são únicos pois considera a influência dos traços de personalidades, fatores ambientais e organizacionais sobre o comportamento intraempreendedor dos académicos. Os resultados poderão orientar a formulação de políticas internas nas organizações universitárias, ajudar a entender quais os níveis do ambiente externo que apresentam maior influência na organização universitária e se existe alguma influência sobre o comportamento intraempreendedor. Será possível verificar se as características reais descritas na literatura são as desejáveis para um académico intraempreendedor e se os traços da sua personalidade acompanham os resultados obtidos na literatura.

Pretende-se contruir uma ferramenta de medição que avalie o comportamento intraempreendedor do académico universitário. A escala de mensuração proposta por Moriano et al. (2011), combinam os comportamentos inovação, proatividade e assumir risco. No modelo em questão estaremos combinando adicionalmente os comportamentos trabalho em rede(networking) e reconhecer oportunidades (Neessen et al. (2019); Vargas-Halabi et al. (2017)). O modelo verificará quais são os traços da personalidade que se destacam nos académicos intraempreendedores.

É proposto um instrumento extenso que possibilita as organizações universitárias investigarem o nível do intraempreendedorismo de seus colaboradores académicos, possibilitando futuras adaptações à suas políticas. Torna-se possível para as organizações universitárias o direcionamento eficaz dos recursos disponíveis, a execução de estratégias direcionadas para as influências dos fatores ambientais externos e dos fatores organizacionais.

2. Enquadramento teórico

Este capítulo visa conceptualizar e dar base a toda a análise proposta nesse estudo. Vamos analisar os conceitos de empreendedorismo e intraempreendedorismo (secção 2.1), empreendedor e intraempreendedor (secção 2.2), empreendedorismo académico (secçao 2.3), comportamento intraempreendedor (secçao 2.4), antecedentes do comportamento intraempreendedor (secçao 2.5), fatores organizacionais (secçao 2.5.1), fatores individuais (secçao 2.5.2), fatores externos (secçao 2.6) e a relação entre si ou a sua relação. Na sequência descrevo os conceitos apresentados para a universidade empreendedora. Os termos mais relevantes acerca das atividades académicas empreendedoras são discutidas e definidas. Por fim, será feita uma análise dos conceitos disponíveis na literatura sobre o comportamento empreendedor que é o principal objeto da análise a ser feita nesse estudo.

2.1. Empreendedorismo e Intraempreendedorismo

Não existe um consenso sobre a diferença entre empreendedorismo e intraempreendedorismo. Tanto o empreendedorismo como o empreendedorismo corporativo geram crescimento, inovação, conhecimento e desta forma, influenciam de forma positiva o desenvolvimento económico (Aceituno-Aceituno et al., 2018) .

O empreendedorismo é um processo que começa com uma ideia, tem uma sequência com ações para colocá-la em prática, e esta ideia é lançada ao mercado, seguindo-se uma fase de consolidação e aprovação do mercado. Quando não existe consolidação, passa-se a iniciativa para outro empreendedor ou desiste-se da ideia completamente (Aceituno-Aceituno et al., 2018). O empreendedorismo necessita de paixão e energia para criar e introduzir novas ideias, novas soluções, possuir predisposição para assumir risco, criatividade de captar recursos, habilidade de elaborar um plano de negócio e a visão de identificar oportunidades no meio do caos (Kuratko, 2003).

Não existe uma aceitação unânime sobre o que empreendedorismo corporativo e intraempreendedorismo significam (Amo, 2010). O intraempreendedorismo é uma forma de empreendedorismo corporativo (Sharma et al., 2007). O tema comum implícito ao intraempreendedorismo e empreendedorismo é claro: inovação (Chan et al., 2017). O

intraempreendedorismo é definido como um processo realizado por uma pessoa envolvida na liderança e no desenvolvimento de uma iniciativa empreendedora (novo produto, serviço, empresa ou unidade de negócio, entre outros) no âmbito de uma organização (Universidade, Instituições Públicas de Pesquisa, Empresas e outras).

Para Sharma et al. (2007, p. 12) "empreendedorismo corporativo é definido de forma mais ampla do que alguns gostariam de definir empreendedorismo. Isso significa que as atividades consideradas empreendedoras num ambiente corporativo podem não ser consideradas como tal se realizadas fora de uma empresa existente". O que distingue empreendedorismo de empreendedorismo corporativo é que o empreendedorismo considera que a ação é independente de se estar associado a uma organização existente, para se criar uma nova organização. O empreendedorismo corporativo é quando este indivíduo ou grupo de indivíduos, estão associados a uma organização já existente, criando não somente uma nova organização mas a renovação ou inovação dentro desta organização. Para Agca et al. (2012) quando um indivíduo desenvolve novos negócios, chamamos a este processo empreendedorismo. Por outro lado, quando um grupo de indivíduos dentro de uma organização cria valor reconhecendo novas oportunidades e sabendo explorá-las internamente ou externamente, chamamos a este processo intraempreendedorismo (Parker (2011); Garcia-Morales et al. (2014)). Por seu turno, Berzin et al. (2016), descreveram intraempreendedorismo como uma abordagem de inovação social que apoia a alavancagem de ativos organizacionais que podem ser usados para avançar em direção a metas de inovação social.

Recentemente, numa revisão bibliográfica, Neessen et al. (2019), constataram que os principais termos utilizados na literatura são "intraempreendedorismo" e "empreendedorismo corporativo", normalmente, associados ao objetivo de criar novos negócios, produtos e empreendimentos numa organização. Com base no teu trabalho Neessen et al. (2019, p. 551) propuseram uma nova definição de intraempreendedorismo, que é "O intraempreendedorismo é um processo pelo qual o (s) funcionário (s) reconhece e explora oportunidades sendo inovador, proativo e assumindo riscos, para que a organização crie novos produtos, processos e serviços, inicie novas atividades ou arrisque em novos negócios para aumentar a competitividade e o desempenho da organização."

2.2. Empreendedor e Intraempreendedor

Nicolaidis and Kosta (2011) consideram que a principal diferença entre empreendedor e intraempreendedor é que os empreendedores inovam para usufruto próprio, sendo na sua maioria donos de grande parte do negócio. Os intraempreendedores inovam em nome de uma corporação ou organização já estabelecida, na qual eles podem ou não ter uma pequena participação patrimonial. Na ótica de Schumpeter (1950), um empreendedor é aquele que possui os recursos disponíveis (humanos, materiais e financeiros), ativos necessários, de tal forma que na sua combinação agregam valor superior, inovam e criam mudanças. Estes empreendedores são atraídos por realizar algo novo, uma experiência possível, e na possibilidade de gerir sem ter que reportar a nenhuma outra pessoa. O empreendedor também pode ser visto como aquele que cria valor de forma eficente na gestão de recursos e na geração de empregos (Vesper (1980), cit. in R. D. Hisrich (1990)). Ser criativo e ter iniciativa são comportamentos presentes na maioria das definições de empreendedorismo (R. D. Hisrich, 1990). O intraempreendedorismo surge quando estas características convergem com os interesses das organizações (Ruzzier et al., 2007). Conhecimento, habilidades e valores (Capital Humano) adquiridos ao longo dos anos são características importantes quando incorporadas nos colaboradores (Becker, 1993; Burt, 1992).

Os intraempreendedores são colaboradores que desenvolvem ideias e assumem responsabilidades sobre o desenvolvimento de novos projetos inovadores (Pinchot (1987). O intraempreendedor é visto como um colaborador proativo que não se deixa abater pela dificuldade e persiste até ao sucesso. Empreendedores corporativos são colaboradores que colocam o empreendedorismo em prática nas empresas, possuem a experiência de dono do negócio e focam-se na reinvenção deste negócio para manter sempre um crescimento sustentável da organização (Amo, 2010).

2.3. Empreendedorismo académico

As universidades dos tempos atuais ultrapassam a função de ensino e pesquisa. Tornam-se organizações empreendedoras criando processos para que haja transferência de tecnologia e promovendo a comercialização de pesquisas. Para que haja comercialização, as parcerias devem ser feitas com outras universidades, setores privados, governos e outros empreendedores (Belitski et al., 2019). Schmitz et al. (2017) afirmam que as universidades empreendedoras têm na sua base parcerias com a indústria, criação de novos empreendimentos, capitalização do conhecimento por meio de novos serviços, a comercialização do conhecimento, a busca por novas fontes de recursos, a produção e aplicação de conhecimento e a contribuição para o desenvolvimento socioeconómico regional.

Na literatura disponível, não se encontra unicidade na definição para universidade empreendedora. Existem diversos conceitos na literatura que são considerados nos estudos de Guerrero et al. (2006) e Schmitz et al. (2017) e são sumarizados no anexo 1. Não se detalham aqui estes conceitos dado que a universidade empreendedora não é objetivo deste estudo. No entanto, o empreendedorismo parece estar associado ao carácter mais ou menos empreendedor das próprias universidades e a natureza empreendedora das universidades pode afetar o comportamento empreendedor, nomeadamente através do contexto organizacional. Nessa linha, Yusof et al. (2010) sugerem que "uma universidade empreendedora é uma universidade que pratica extensivamente empreendedorismo académico" e que o empreendedorismo académico está embebido no sistema da universidade.

M. Klofsten et al. (2000, p. 300), mostram-nos que existem oito graus de atividades académicas de empreendedorismo, e que são:

a) projetos científicos financiados por terceiros (Público ou Privado);

b) contrato de investigação para satisfazer a procura do mercado externo;

c) Patente/ licenciamento de resultados de investigação;

d) spin-offs a partir de trabalho académico;

e) ensino para uma procura externa – Fornecimento de atividades académicas, direcionada a um público externo à Universidade pessoas físicas e jurídicas);

f) vendas – Comercialização dos serviços e produtos criados nas dependências universitárias;

g) teste – Execução de serviços de calibração e testes para terceiros;

h) consultoria – Comercialização de serviços específicos na solução de problemas com uso de tecnologia desenvolvida pela universidade ou através de conhecimento académico científico.

São os empreendedores académicos que tornam possível o aproveitamento das oportunidades que surgem, sendo apoiados por outros académicos. Existe equilíbrio entre as atividades académicas dos empreendedores académicos e as suas atividades empreendedoras (De Silva, 2016), que se distribuem pelo ensino, à pesquisa e à criação de empresa (cf. **Error! Reference source not found.**).

Tabela 1- Atividades académicas empreendedoras

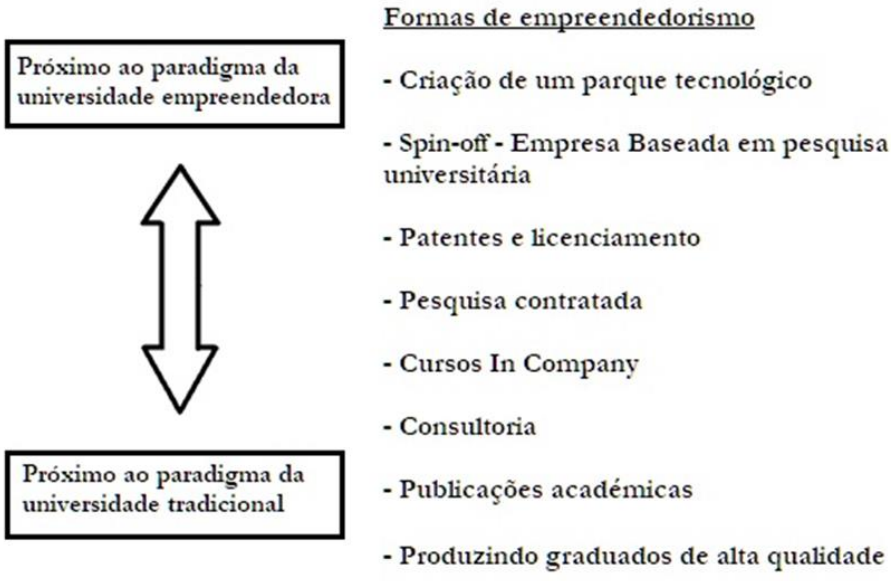
Ensino	**Investigação**	**Criação de empresas**
• Ensino externo	• Colocação na indústria baseada em pesquisa	• Formar joint ventures em que universidade e indústria são os parceiros
• Iniciando o desenvolvimento de novos programas externos	• Consultoria baseada em pesquisa para a indústria através da universidade	•Formar joint venture (s) com a indústria privada
• Realização de seminários e sessões de treinamento para a indústria	• Pesquisa baseada consultoria de forma privada (mas sem formar uma empresa)	• Formando uma ou mais empresas spinoffs
	• Desenvolvimento de produtos ou serviços com potencial para comercialização	• Estabelecendo incubadoras universitárias e / ou parques científicos
	• Colaboração com a indústria através de projetos de pesquisa conjuntos	• Formando centros universitários projetados para realizar atividades de comercialização
	• Assistência relacionada à pesquisa para proprietários de pequenas empresas	• Criando sua própria empresa

Fonte: Adaptado de (De Silva, 2016)

(Philpott et al., 2011) afirma que o espetro, isto é perceção de sofisticação, de atividades desenvolvidas no âmbito da universidade, pode coloca-la mais próximo do paradigma tradicional

ou empreendedor (cf. **Error! Reference source not found.Error! Reference source not found.**). Atividades como a obtenção de patentes, licenciamento ou criação de spin-off são classificadas como atividades mais difíceis, resultados mais tangíveis dum comportamento empreendedor maduro. A publicação académica, consultoria e pesquisa contratadas enquadram-se como iniciativas mais suaves e que são mais alinhadas com a cultura académica tradicional

Figura 1- Espectro de Atividades da Universidade Empreendedora



Fonte: adaptado de (Philpott et al., 2011)

As atividades empreendedoras são explicadas pelas influências do ambiente comercial que existem a sua volta. Política, infraestrutura, investidores e dispositivos de apoio às universidades influenciam as atividades empreendedoras e consequentemente o processo criativo dos colaboradores (Javier Miranda et al., 2017).

Uma atividade académica empreendedora pode ocorrer através dos colaboradores, da pesquisa, da forma como se faz a gestão e do ensino. Existe então a necessidade de se encontrar uma forma equilibrada de se trabalhar o modelo tradicional e as novas tendências. A estratégia da

organização direciona para qual atividade empreendedora a organização deve seguir. A escolha de uma atividade errada pode levar a organização a resultados desfavoráveis.

2.4. Comportamento Intraempreendedor

A literatura disponibiliza-nos vários trabalhos que abordam o comportamento intraempreendedor (Axtell et al. (2000); Duradoni et al. (2019); Farrukh et al. (2016); Farrukh et al. (2017); Jeroen et al. (2008); Moriano et al. (2009); Neessen et al. (2019); Rigtering et al. (2013); Taştan et al. (2014); Vargas-Halabi et al. (2017); Zampetakis et al. (2009); Wakkee et al. (2010)).

Os colaboradores intraempreendedores são considerados aqueles que participam em projetos significativos e de renovação organizacional. Porém, existem traços dos colaboradores que devem ser levados em consideração quanto à análise de um intraempreendedor. Possuir comportamento inovador, de proatividade e capaz de assumir riscos são características essenciais para a organização realocar os seus recursos e explorar oportunidades. Para inovar, o comportamento deste colaborador intraempreendedor deve ser voltado para geração de novas ideias, ter capacidade de identificar oportunidades e de implementá-las. Outra importante característica comportamental é a de ser proativo, ter iniciativa e moldar-se às situações adversas do ambiente, ser perseverante e superar obstáculos. Será exigido em alguns momentos que se faça uma escolha rápida, entre várias opções possíveis, com pouca informação sendo forçado a decidir de forma intuitiva (Busenitz et al., 1997).

O colaborador intraempreendedor deve sair dos padrões de trabalho. Ir além dos modelos formatados dentro da organização, assumindo assim os riscos na busca de novas oportunidades (Rigtering et al., 2013). O processo de identificação de oportunidades é claramente um processo intencional e, portanto, as intenções empresariais merecem nossa atenção.

Intenção é um estado de espírito que nos direciona à experiências e a ações adquiridas para um determinado objetivo, com o propósito final de obter algum resultado. As intenções empreendedoras visam criar um novo empreendimento ou criar novos valores nos empreendimentos existentes. O comportamento e a organização devem estar sempre alinhados para se ter uma intenção empreendedora (Bird, 1988).

As intenções empreendedoras são fundamentais para o entendimento do processo empreendedor (Krueger et al. (2000); Kolvereid (2016)). O processo para se tornar um intraempreendedor é longo e de certa forma complexo. A forma mais aceite para o entendimento

deste processo são as intenções empreendedoras, porém existe uma relação direta entre intenção empreendedora e o comportamento empreendedor (Miranda et al., 2017).

Para Krueger et al. (2000, p. 411), ser empreendedor é uma maneira de pensar, uma maneira de pensar que enfatiza oportunidades sobre ameaças. O processo de identificação de oportunidades é um processo intencional (Katz et al., 1988).

O comportamento intraempreendedor é composto por três dimensões chaves que são proatividade, inovação e assunção do risco (Moriano et al., 2011). Para além destes fatores, o reconhecimento de oportunidades e o trabalho em rede são identificados na literatura como estando intimamente associados ao comportamento (Razavi et al., 2017; David Urbano et al., 2013; D. Urbano et al., 2013; Vargas-Halabi et al., 2017).

Pode existir um gap entre as suas dimensões comportamentais reais e desejáveis para um profissional intraempreendedor. Vargas-Halabi et al. (2017) evidenciam no seu trabalho as seguintes competências intraempreendedoras: a) saber detetar oportunidades e transforma-las em realidade; b) ser proativo, trabalhar em equipa, somando forças para introduzir na organização novas inovações; c) flexível, livre para mudar, sem resistência a usar novas estrutura, modelos ou regras; d) ter perseverança, estímulo a projetos e interesse pelo avanço das iniciativas de tal forma que a empresa identifique novos recursos para novas iniciativas; e) saber assumir riscos.

Recentemente, Neessen et al., 2019 realizaram uma revisão na literatura que proporcionou a construção de um quadro (cf. anexo 4) integrando a definição, dimensões, antecedentes e determinantes do intraempreendedorismo. Os colaboradores impactam diretamente no direcionamento estratégico da organização e atuam dentro das restrições da organização. Estas restrições poderão atuar de forma benéfica ou não, no comportamento e nas atitudes do colaborador. A relação com a organização deve ser levada em consideração da mesma forma que as características e comportamentos individuais. Deve-se concentrar em aspetos comportamentais de inovação, proatividade, assumir risco, reconhecer e explorar oportunidades, trabalhar em rede e na percepção das capacidades, habilidades, conhecimentos e experiências passadas dos próprios funcionários (Neessen et al., 2019).

No presente estudo, usam-se as seguintes dimensões para estudar o comportamento intraempreendedor: a) inovação; b) proatividade; c) assunção de riscos; d) reconhecimento de oportunidades; e) trabalho em rede. Assume-se que estas variáveis definem o comportamento do académico empreendedor.

Inovação: a inovação é descrita por Razavi et al. (2017, p. 773) como "a tendência de um indivíduo para participar num processo criativo, para experimentar novas ideias, para fazer surgir um novo produto ou serviço para mercados novos ou atuais." A inovação é uma atividade central para o intraempreendedorismo, onde os intraempreendedores geram novas ideias e se apresentam como inovadores (Agca et al., 2012).

Zampetakis et al. (2009) sugere que os indivíduos que apresentam características criativas e inovadoras possuem maior probabilidade de tornarem empreendedores. Uma organização apresenta traços de inovação quando existe o envolvimento dos colaboradores em atividades geradoras de novas ideias e experiências que se transformam em novos produtos, serviços ou processos (Moriano et al., 2011).

Proatividade:

O intraempreendedorismo é um termo que descreve iniciativas de colaboradores para empreender novas ideias sem serem solicitadas. Proatividade é uma perspetiva de investigações de longo prazo, prevendo novas oportunidades, novos produtos, serviços antes da concorrência, antecipando procura futura, moldando e mudando o ambiente (Lumpkin et al., 2001). A proatividade mostra a busca por novas oportunidades focando em ser o primeiro a descobrir novos produtos ou serviços para satisfazer necessidades futuras (Shirokova et al., 2016). Um colaborador intraempreendedor, com características intraempreendedoras atua mudando o seu comportamento baseado na ação. Não se deixa influenciar pelas alterações ambientais, atuando de forma focada nos seus objetivos e criando vantagem competitiva para si mesmo (Razavi et al., 2017). Ser proativo é ser o primeiro. Antecipar as necessidades, os desafios que possam surgir e que de alguma forma se podem transformar em novas oportunidades (Moriano et al., 2011).

Assunção de risco: A assunção de risco é um elemento consistente nas organizações que possuem no seu quadro de colaboradores, profissionais que estão dispostos a correr riscos e a tolerar falhas para desenvolver um ambiente intraempreendedor (Kuratko et al., 1990). É arriscar em mercados diferentes e situações desconhecidas, sem saber qual será o resultado (Wakkee et al. (2010); Moriano et al. (2011)). O fracasso é um importante componente do risco associado a qualquer negócio. Quando se tem uma perceção reduzida de um possível fracasso, aumentam-se

as chances de se iniciar um novo negócio (Turro et al., 2016). Assunção de risco torna-se eficaz para a intenção de ser um intraempreendedor (Razavi et al., 2017). Existindo confiança entre colegas e chefias, o comportamento inovador e de assunção de risco surge excedendo a procura das tarefas (Hughes et al., 2018).

Reconhecimento de oportunidades: Descobrir oportunidades é uma habilidade essencial para uma organização ter vantagem competitiva, desenvolver novos produtos, serviços, mercados. Reconhecer oportunidades de novos negócios significa identificar, aproveitar, persuadir e desenvolver diligências quando surgem oportunidades de novas iniciativas na organização (Vargas-Halabi et al., 2017). O intraempreendedor descobre oportunidades onde outros não as vêem (D. Urbano et al., 2013). Reconhecer oportunidades é a habilidade de capturar, reconhecer e fazer uso efetivo de informações abstratas, implícitas e que mudam a todo momento (Birley & Muzyka, 2001; Degen, 1989; Markman & Baron, 2003).

Trabalho em rede (Networking): O intraempreendedor é aquele que se sintoniza com as equipas externas, como banqueiros, analista de risco, advogados, contabilista e consultores, para garantir recursos suficientes para a nova oportunidade. A rentabilidade das novas oportunidades está associada a essa rede de relacionamento e ao seu grau de relacionamento (Bird, 1988).
Os contactos externos fornecem sempre informações úteis. O comportamento em rede é um dos principais aspetos comportamentais do intraempreendedorismo (Jeroen et al., 2008). O intraempreendedor usa a sua rede social e profissional para exercer influência de forma positiva para o sucesso da organização (Ostgaard et al., 1996). De Silva (2015) descobriu que existe uma cooperação de networking entre empreendedorismo académico e deveres académicos tradicionais. Para se ter inovações bem-sucedidas, a rede de relacionamento dos colaboradores torna-se um dos fatores de importante relevância. Razavi et al. (2017) indica no seu estudo que o trabalho em rede é de grande importância quando se quer ser intraempreendedor. Existe uma relação entre o trabalho em rede de pesquisadores com o nível de empreendedorismo de uma universidade. Trabalhar em rede é o que diferencia intraempreendedores de empreendedores. Numa organização deve-se ter uma postura política (Neessen et al., 2019).

A próxima secção apresenta e discute alguns os fatores que exercem influência no comportamento intraempreendedor.

2.5. Antecedentes do Comportamento Intraempreendedor

A literatura existente identifica várias categorias de fatores que influenciam o comportamento intraempreendedor. Neste estudo serão considerados os fatores organizacionais, fatores ambientais e fatores individuais.

Antoncic et al. (2001) criaram um modelo (cf. anexo 2) de intraempreendedorismo considerando que as características organizacionais e ambientais, influenciavam o comportamento intraempreendedor e consequentemente a performance da organização em termos de crescimento e rentabilidade.

O modelo proposto por Rigtering et al. (2013) (cf. anexo 3) analisa as variáveis individuais e organizacionais. Os resultados indicaram que o envolvimento do colaborador na tomada de decisões, na definição de tarefas e a disponibilidade de recursos afetam o seu comportamento intraempreendedor. O resultado destaca a confiança do supervisor direto como influenciador do comportamento intraempreendedor.

Valka (2017) propõem um novo modelo para análise do comportamento intraempreendedor em contexto universitário, fundindo os modelos de Antoncic et al. (2001) e Rigtering et al. (2013) (cf. anexo 3), levando em consideração variáveis organizacionais, variáveis individuais e variáveis ambientais. O resultado do estudo mostrou que quando existe uma participação do colaborador na definição das tarefas e quando são envolvidos nas tomadas de decisão, eles apresentam um comportamento intraempreendedor. A confiança na liderança, as oportunidades tecnológicas que o ambiente oferece e inovação também aparecem no resultado do estudo como influenciadores do comportamento intraempreendedor.

A seguir, detalha-se cada um destes grupos de fatores.

2.5.1. Fatores organizacionais

Turro et al. (2014) constatam na sua revisão bibliográfica que o ambiente institucional influencia o comportamento humano. Uma organização crescerá de forma sustentável, considerando o intraempreendedorismo e o ambiente em que o colaborador intraempreendedor participa.

Os fatores recompensa, controle da empresa, cultura da organização, estrutura organizacional e o suporte organizacional, afetam este ambiente organizacional na busca do empreendedorismo corporativo (Kuratko et al., 2002).

Antoncic and Hisrich (2001) referem que as organizações que nutrem estruturas e valores organizacionais que conduzem a atividades intraempreendedoras e que possuem orientações intraempreendedoras são mais propensas ao crescimento organizacional. A comunicação aberta e de qualidade, a existência de controlos formais, a verificação ambiental intensiva, o suporte de gestão, o suporte organizacional e os valores ajudam a organização a tornar-se mais intraempreendedora.

Os fatores do ambiente organizacional devem ser analisados através do suporte dos gestores, recompensa, descrição do trabalho, disponibilidade de tempo e situações organizacionais (Kuratko et al. (2002); Antoncic et al. (2011); Lages et al. (2016)).

Suporte de Gestão: Para (Antoncic et al., 2001)o suporte da gestão é considerado um dos mais importantes antecedentes comportamentais de uma organização empreendedora. A estrutura da organização deve criar condições administrativas onde as ideias possuem uma avaliação, seleção e implementação. Uma estrutura administrativa limitada pode ser uma barreira para o desenvolvimento de uma organização empreendedora (Kuratko et al., 2002).

Recompensas: A eficácia de um sistema de remuneração estimula as atividades comportamentais de uma organização empreendedora. Usando a recompensa de forma apropriada haverá aumento na disposição de todos, na organização, para executar atividades empreendedoras (Kuratko et al., 2002). A recompensa estimula a inovação e o assumir de riscos no comportamento intraempreendedor (Lages et al., 2016).

Descrição de Trabalho: consiste em decisões, erros e autonomia dos funcionários. Refere-se à tomada de riscos, a qual indica a disposição dos gestores de nível intermédio de arriscar e mostrar tolerância com possíveis falhas. Uma organização empreendedora, possui uma estrutura que define os trabalhos dos seus colaboradores, a forma de comunicar e a maneira como elas se relacionam (R. D. Hisrich et al., 2017).

Disponibilidade de Tempo: Ambientes organizacionais empreendedores que disponibilizam tempo permitem que as atividades inovadoras sejam executadas e os objetivos da organização sejam atingidos (Lages et al., 2016).

Suporte Organizacional : A criação, estruturação e manutenção das organizações baseiam-se nas ideias e experiências pessoais dos empreendedores, vez de em teorias formais de gestão e organização. Ambientes organizacionais empreendedores devem fornecer todas as condições para que seja possível avaliar, escolher e implementar ideias (Bird, 1988)

A estrutura de suporte organizacional foi estabelecida para apoiar novas ideias (Abrell et al., 2017).

A nova ideia deve ter trabalho ou operação associados a recursos de gestão e às estratégias de marketing existentes. Uma organização deve usar a sua experiência de marketing e todos os conhecimentos adquiridos, nesse novo produto. Os empreendedores devem avaliar por meio de regras ou preceitos impostos, a ideia durante toda a sua evolução para garantir que esta ideia seja base de um novo empreendimento. Deve ser feita uma avaliação, para decidir a sequência de avançar ou não em cada etapa do processo de planeamento e desenvolvimento do produto/serviço (ideia, conceito, desenvolvimento e marketing de teste) (R. D. Hisrich et al., 2017).

Cultura empreendedora: A visão da organização é um dos indicadores que deve ser divulgada entre todos os colaboradores (Pinchot et al., 1999). O trabalho de equipa multidisciplinar é uma característica fundamental para um ambiente organizacional empreendedor (Kuratko et al., 1990). O processo de tomada de decisão deve executar planeamento de longo prazo, permitindo assim que a visão de futuro seja percebida pelo ambiente organizacional sustentada pela ética e pela responsabilidade social e ambiental (Pinchot et al., 1999).

Numa universidade o ambiente intraempreendedor está relacionado com restrições e alguns desafios. As iniciativas de empreendedorismo académico são caracterizadas por objetivos conflituantes, estruturas de incentivo fracas para universidades e académicos e dependem contextualmente de fatores como a força da universidade (Sandström et al., 2016). Numa universidade empreendedora existe uma política de apoio aos seus professores e alunos para desenvolverem novos projetos empreendedores (Guerrero-Cano et al., 2006). Uma universidade empreendedora facilita a disseminação e a comercialização de conhecimento (Schmitz et al., 2016). A necessidade de uma culturas empreendedoras dentro de uma organização, caracteriza-se como uma das principais sobre empreendedores e a criação de novos empreendimentos (Kuratko et al., 2018). A cultura intraempreendedora pode ser avaliada através da comunicação, processos decisórios, motivação, recompensa, autonomia, liderança e controlo (Hartman (2006); Lopes (2013)). Neste estudo é avaliado a cultura empreendedora através da comunicação, processos decisórios e equipas.

O estudo propõem analisar a influência do suporte de gestão, descrição do trabalho, disponibilidade de tempo, recompensa, suporte organizacional e a cultura empreendedora no ambiente organizacional universitário. Iremos verificar se o ambiente organizacional influencia de forma positiva o comportamento do académico intraempreendedor.

Assim, com base no conteúdo exposto, apresentam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Suporte Gerencial está positivamente relacionado com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 2: Descrição do Trabalho está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 3: Disponibilidade de Tempo está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 4: Recompensa está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 5: Suporte Organizacional está positivamente relacionadas com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 6: Cultura empreendedora estão positivamente relacionados com o comportamento intraempreendedor

2.5.2. Fatores individuais – Big Five

Considerando todo o amplo espetro dos fatores psicológicos envolvidos no processo empreendedor, Smith-Hunter et al. (2003) decidiram organizá-lo em três dimensões abrangentes sendo: a) Personalidade e motivos, que abrange os traços de personalidade e o espetro das necessidades de realização e propensão a riscos; b) Aspetos chave de autoavaliação cognitiva - as crenças, que abarcam lócus de controlo (teoria da psicologia) e autoeficácia; e c) Comportamentais, que compreende autoconfiança, representatividade e pensamento heurístico. Este estudo foca-se na dimensão da personalidade, que são relativamente estáveis ao longo do tempo e difíceis de influenciar (Wakkee et al., 2010).

McClelland (1951) descreve uma teoria de personalidade que relaciona os motivos inconscientes de uma pessoa, o auto esquema e os padrões comportamentais observados. A formação da personalidade sofre interferência do ambiente familiar, social e cultural. A Personalidade é a organização dinâmica dentro do indivíduo que estuda a relação entre estímulos físicos e as respetivas sensações que determinam o seu comportamento característico e pensamento. Em resumo, a personalidade constrói o comportamento de uma pessoa (Lim e Melissa Ng Abdullah, 2012, cit. in Farrukh et al. (2017)). A personalidade é considerada um dos principais determinantes do sucesso empreendedor (Elmuti et al., 2011). Se a personalidade constrói o comportamento de uma pessoa e ela é dinâmica, podemos sugerir que o comportamento intraempreendedor muda ao longo do tempo (Farrukh et al., 2017).

Um dos modelos mais aceites na avaliação da personalidade é o modelo dos cinco fatores da personalidade (Big Five). Este modelo organiza a hierarquia dos traços de personalidade em termos de cinco dimensões básicas: Extroversão, Agradabilidade, Consciência, Neuroticismo e Abertura à Experiência. John et al. (1999) apresenta no seu estudo um quadro onde cada um dos fatores da personalidade é então dividido em traços da personalidade.(cf. anexo 6).

Extroversão: A extroversão é caracterizada por excitabilidade, sociabilidade, conversação, assertividade e grandes quantidades de expressividade emocional (Power et al., 2015).

Os traços associados à extroversão são: sociabilidade; assertividade; alegre; natureza cessante; energia; capacidade de falar; capacidade de articular; natureza divertida; tendência de carinho; simpatia; confiança social. Aquela pessoa que possui alta extroversão ganha energia em situações sociais. Isso confere a estas pessoas energia e empolgação. Já as pessoas que possuem baixa extroversão são reservadas e com menos energia para ambientes sociais. Necessitam de um

momento de solidão e de silêncio para recuperação. Em resumo, os extrovertidos extraem energia ou recarregam interagindo com outras pessoas, enquanto os introvertidos cansam-se de interagir com outras pessoas e reabastecem a sua energia com a solidão (John et al., 1999).

Agradabilidade*:* Essa dimensão da personalidade inclui atributos como confiança, altruísmo, bondade, afeto e outros comportamentos pró-sociais (Power et al., 2015). Os seguintes traços estão sob a égide da agradabilidade: altruísmo; confiar em; modéstia; humildade; paciência; moderação; tato; polidez; bondade; fidelidade; altruísmo; gentileza; sensibilidade; amabilidade; alegria; consideração. As pessoas que são agradáveis tendem a ser mais cooperativas, enquanto as que não são, tendem a ser mais competitivas e, às vezes, até manipuladoras. Agradabilidade refere-se a como interagir com outras pessoas (John et al., 1999).

Consciência*:* Pessoas conscientes apresentam níveis de consideração elevados, controlo de impulsos e comportamentos direcionados a objetivos (Power et al., 2015). As características do fator de consciência incluem: persistência; ambição; profundidade; autodisciplina; consistência; previsibilidade; controle; confiabilidade; desenvoltura; trabalho duro; energia; perseverança; planeamento. Pessoas conscientes são pessoas organizadas, atentas aos detalhes e aos prazos. Trabalham dentro das regras, com planejamento e de forma organizada (John et al., 1999).

Neuroticismo: Tristeza, mau humor e instabilidade emocional são características do neuroticismo (Power et al., 2015). Essas características são de modo comum associadas ao neuroticismo: constrangimento; pessimismo; humor; ciúmes; irritabilidade; medo; nervosismo; ansiedade; timidez; cautela; autocrítica; falta de confiança; insegurança; instabilidade; alta sensibilidade. A tendência de sofrer de alterações de humor, ansiedade, irritabilidade e tristeza está relacionada a níveis elevados dessas características. Ao contrário, quando aparecem de forma reduzida, existe a tendência das pessoas serem emocionalmente mais resistentes e estáveis (John et al., 1999).

Abertura à Experiência*:* Esse traço apresenta características como imaginação e insight (Power et al., 2015). Traços comuns relacionados com a abertura à experiência incluem: imaginação; perspicácia; interesses variados; originalidade; ousadia; preferência por variedade; inteligência; criatividade; curiosidade; perceção; intelecto; complexidade / profundidade. Níveis elevados dessa característica mostram uma pessoa interessada, curiosa, ansiosa por coisas novas e por novas experiências, aventureiras. A falta dessa característica, mostram pessoas tradicionais e com a dificuldade com pensamentos abstratos (John et al., 1999).

Mudanças de personalidade acontecem ao longo da vida e geralmente a extroversão e amabilidade aumentam de forma linear com a idade. A extroversão e abertura diminuem na meia-idade, e a responsabilidade e o neuroticismo diminuem na idade adulta (Lopez-Nunez et al., 2020).

Zhao et al. (2006) mostra no seu estudo entre um grupo de empreendedores e não empreendedores que os empreendedores possuem altos níveis de consciência e abertura a experiências e baixos níveis de neuroticismo. A extroversão não apresenta diferença significativa. Na revisão da sua pesquisa Zhao et al. (2010) concluem que o empreendedorismo associa-se a altos níveis de extroversão, consciência e abertura e a baixos níveis de agradabilidade e neuroticismo.

Comparando os empreendedores com os que não são empreendedores, é possível afirmar que o perfil apresentado por empreendedores apresenta maior abertura, consciência, extroversão e estabilidade, e menor agradabilidade (Bergner (2020); Obschonka, Hakkarainen, et al. (2017); Obschonka & Stuetzer (2017)).

Os traços de personalidade relacionam-se com critérios de sucesso empreendedores, nomeadamente aumento das vendas, do lucro e o retorno sobre o património (Hachana et al., 2018), interagem com a capacidade cognitiva prevendo qual será o estado empreendedor de uma pessoa.(Bergner, 2020).

Obschonka & Stuetzer (2017, p. 208) afirmam no seu estudo sobre a estrutura do sistema de personalidade: "As adaptações das características empreendedoras afetam os resultados empreendedores (por exemplo, intenções, comportamentos e sucesso empresariais) porque operam nos sistemas motivacionais, cognitivos e comportamentais que iniciam, navegam e regulam o comportamento empreendedor." Sendo assim, deve-se investigar como se compõe o perfil psicológico dos empreendedores e quais são os seus traços de personalidade mais preponderantes.

A discussão sugere as seguintes hipóteses:

Hipótese 7: A extroversão afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 8: A agradabilidade afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 9: A consciência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 10: O Neuroticismo afeta negativamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 11: A abertura à experiência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor

2.6. Fatores Externos

Uma organização sobrevive pela sua capacidade de manter equilíbrio entre as necessidades do seu ambiente externo e por regular o seu ambiente interno. O ambiente externo é um multidimensional e inclui a munificência, que é uma medida da abundância de recursos no ambiente, o dinamismo e a complexidade ambiental. O dinamismo e a munificência do ambiente externo são reconhecidos na literatura por influenciarem de forma profunda o empreendedorismo corporativo (Zahra 1991, 1993; Antoncic, Hisrich 2001; Simsek et al. 2007).

Dinamismo Ambiental: Pode-se definir dinamismo na forma de instabilidade ou turbulência como sendo o grau de previsibilidade ambiental. Esta previsibilidade ambiental apresenta-se na variação da taxa de mudança do mercado e da indústria e no nível de incerteza das forças que atuam e estão além do controle dos negócios individuais (Aldrich, 1979; Dess, Beard, 1984). O dinamismo pode oferecer mais oportunidades para a organização empreendedora explorar, enquanto condições hostis proporcionam um forte incentivo para as organizações procurarem a inovação como fonte de vantagem competitiva (Russell, 1999).

Dinamismo refere-se à instabilidade percebida e às mudanças contínuas nos mercados da organização. O dinamismo ambiental indica com que frequência os elementos no ambiente estão a mudar; se a frequência for elevado, pode falar-se em turbulência ambiental ou ambiente de alta velocidade (Ting, 2012). Quanto mais elevado for o dinamismo, mais propensa é a busca intraempreendedora, já que criam novas oportunidades no mercado (Zahra, 1993). Por exemplo, empresas que competem em ambientes dinâmicos ou de alta tecnologia superam as condições difíceis assumindo riscos, inovando e com estratégias ou táticas proativas. A incerteza ambiental está positivamente associada à inovação de produtos (Agca et al., 2012). O nível de incerteza obriga as empresas que operam neste ambiente dinâmico a processarem maior carga de informações, fazendo com que elas se tornem mais inovadoras, proativas e preparadas para assumir mais riscos. Surgem assim mais oportunidades que influenciam diretamente no desempenho da organização. Este ambiente ativo, em constante mudança, aprimora o comportamento inovador, proativo e de assumir risco dos colaboradores (Adomako et al., 2014).

As organizações que operam num ambiente dinâmico e em rápida mudança devem criar flexibilidade estratégica para obter vantagem competitiva sustentável (Cingöz et al., 2013). No entanto, as empresas sentem-se ameaçadas pelo dinamismo industrial devido à dificuldade em

responder com as mudanças necessárias e o desempenho da empresa passará por níveis consideráveis de volatilidade (Palmer e Wiseman, 1999). Lançamento de novos produtos, novas tecnologias revolucionárias, inovações em materiais substitutos ou circunstâncias políticas podem acelerar a volatilidade (Nelson e Winter, 1982). O aumento da volatilidade industrial dificulta a ação dos gestores para aliviar os seus efeitos na estrutura organizacional (Majumdar e Marcus, 2001).

Munificência Ambiental: Munificência tem sido definida como a abundância e disponibilidade de recursos externos que podem apoiar o crescimento organizacional (Aldrich, 1979; Andrevski et al., 2014; Dess e Beard, 1984). Um contexto generoso indica crescimento externo e oportunidades ampliadas que permitem à empresa criar recursos organizacionais por meio da acumulação de elevadas receitas financeiras (Dess e Beard, 1984; Walters et al., 2010). Num contexto relativamente generoso, uma empresa estará mais propensa a investir para adquirir uma vantagem competitiva sustentável (Chen et al., 2017). Com a escassez dos recursos, a competição entre as organizações aumenta, impactando a capacidade de gerar lucro e mudando as características dessa organização e alterando o comportamento dos seus funcionários (Castrogiovanni, 1991).

Tang (2008) conclui no seu estudo que o valor e a importância da munificência para o estado de alerta, foi há muito assumido como uma característica essencial dos empreendedores. Num ambiente onde não haja escassez de recursos críticos necessários para a operação da organização facilita a atenção do empreendedor em perceber oportunidades que são invisíveis para outras pessoas.

Complexidade Ambiental: A complexidade ambiental é a desigualdade com alcance nas atividades estratégicas para as operações das organizações. É o número de fatores no ambiente de decisão e a diversidade entre eles. Complexidade no ambiente externo da organização, são os clientes, fornecedores, concorrentes, tecnologia e componentes socioculturais (Duncan, 1972).

A complexidade ambiental apresenta um efeito na orientação empreendedora, reduzindo o ímpeto de assumir riscos, inovar e atuar de forma proativa. Com maior complexidade ambiental, limita-se a capacidade de uma organização de assimilar novos conhecimentos. À medida que a complexidade aumenta uma orientação para inovação e exploração de novos domínios diminui em favor de uma ênfase maior na exploração de mercados de produtos selecionados e em tecnologias

mais familiares. Ao contrário de estratégias inovadoras, a organição tenderá a se envolver em uma agressividade competitiva mais intensa para proteger os domínios existentes (Minniti, 2007). Em ambientes complexos, as organizações empreendedoras de sucesso, como as empresas de Tecnologia de Informação, são ágeis, inovadoras e abertas a mudanças. Estas empresas estão preparadas para respostas rápidas mantendo o controlo e a liderança do mercado. Atuam com uma gestão aberta e democrática, incentivando o empreendedorismo. A informalidade e a falta de regras flexibilizam a organização para que se tenha sucesso num ambiente complexo, aproveitando assim de forma rápida as oportunidades que surgirem (Mason et al., 2007).

O empreendedorismo só se desenvolve num ambiente económico (mercado, estrutura, concorrência, etc.) e numa dada conjuntura (expansão, estagnação, declínio). A empresa capitalista está diretamente ligada ao ambiente complexo pois a falta deste ambiente resulta na inexistência desta empresa e consequentemente do empreendedorismo (Julien, PA, 2010).

Da análise feita é razoável propor a seguinte hipótese:

Hipotese 12: Complexidade relaciona-se negativamente com o comportamento intraempreendedor;

Hipotese 13: Dinamismo relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor;

Hipotese 14: Munificência relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor;

2.7. Síntese

De forma sintética, a revisão da literatura apresenta conceitos e relações entre empreendedor, empreendedorismo, intraempreendedor e intraempreendedorismo, como se manifestam e quais os resultados da sua implementação dentro das organizações. Os conceitos criam a relação com universidade empreendedora, as atividades académicas, e procuram compreender quais são as principais características que fazem parte do comportamento intraempreendedor. Na sequência da revisão, é possível identificar: a) a influência dos fatores organizacionais sobre o comportamento humano; b) os fatores ambientais que mostram não serem um constructo único, e sim multifuncional; c) os traços de personalidade que se relacionam com critérios de sucesso no comportamento do intraempreendedor.

É proposta uma análise individual de cada constructo para verificar se os dados observados comportam-se de acordo com uma expectativa teórica, dividida em 05 partes assim distribuídas:

Primeiro: verificar se o Dinamismo, a Munificência e a Complexidade ambiental se relacionam com o comportamento intraempreendedor.

Terceiro: verificar quais traços da personalidade se apresentam no comportamento do académico intraempreendedor.

Quarto: verificar quais os fatores organizacionais que se aplicam e influenciam o comportamento do académico intraempreendedor.

Quinto: consolidar as informações anteriores e verificar se o modelo hipotético para análise do comportamento do académico intraempreendedor é válido ou se serão necessárias alterações.

A seguir apresentamos e explicamos a metodologia, análise dos dados, resultados e conclusões do estudo.

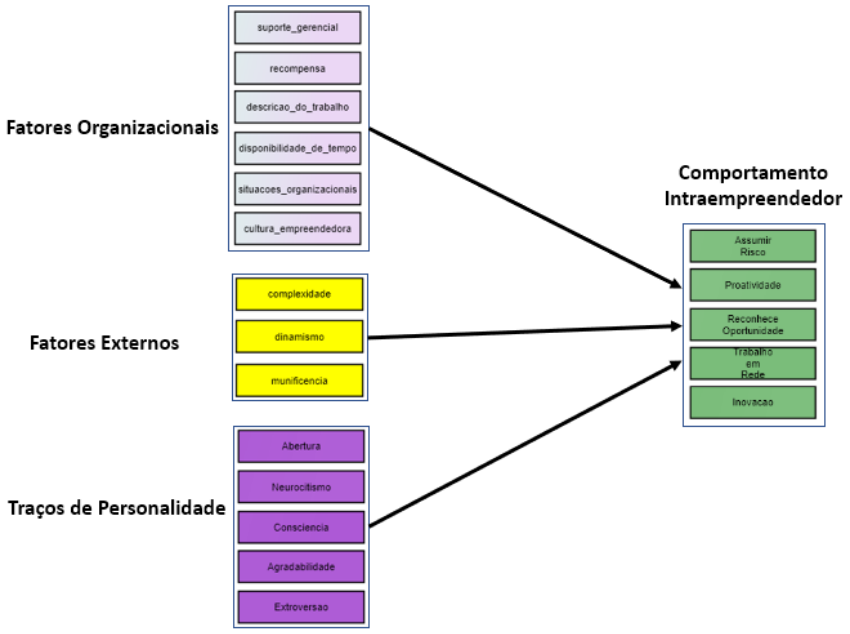
3. Metodologia de Pesquisa.

O objetivo deste estudo é o de verificar os efeitos do ambiente externo, do ambiente organizacional e dos traços de personalidade sobre o comportamento intraempreendedor dos colaboradores académicos das universidades. Dada a natureza do objetivo, o estudo adota uma metodologia quantitativa com recurso a um inquérito por questionário. Aqui são recordadas todas as hipóteses, que são integradas num modelo teórico. Indicam-se também todos os procedimentos metodológicos aplicados no estudo empírico como a construção do instrumento de medida (escalas), o universo e o procedimento de amostragem, e os procedimentos para recolha e análise dos dados e a escala utilizada.

3.1. Hipóteses e Modelo Teórico

Utilizando-se as principais relações teóricas e empíricas já discutidas anteriormente e tendo em conta os trabalhos de revisão e estudos de McCrae & Costa, (1990); Antoncic et al. (2001); Rigtering & Weitzel, (2013); Valka (2017); Neessen et al., (2019) proponho um novo modelo (figura 2).

Figura 2 - Modelo Teórico



Fonte: concepção própria

Agregam-se aqui as hipóteses de investigação que foram apresentadas ao longo da revisão da literatura e que integram o modelo teórico:

Hipótese 1: Suporte Gerencial está positivamente relacionado com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 2: Descrição do Trabalho está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 3: Disponibilidade de Tempo está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 4: Recompensa está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 5: Suporte Organizacional está positivamente relacionadas com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 6: Cultura empreendedora estão positivamente relacionados com o comportamento intraempreendedor

Hipótese 7: A extroversão afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 8: A agradabilidade afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 9: A consciência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 10: O Neuroticismo afeta negativamente o comportamento intraempreendedor;

Hipótese 11: A abertura à experiência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor

Hipotese 12: Complexidade relaciona-se negativamente com o comportamento intraempreendedor;

Hipotese 13: Dinamismo relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor;

Hipotese 14: Munificência relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor;

4. Procedimento

4.1. Questionário

Os dados do estudo foram primários, coletados pelo pesquisador de fontes de primeira mão, usando o questionário como método. A pesquisa pretende ser específica ao contexto, significando que os dados coletados no questionário vêm diretamente do público-alvo. Além disso, podemos personalizar de forma ilimitada e ajustar o questionário para ressoar com o público-alvo, permitindo-nos coletar apenas os dados mais pertinentes para o estudo.

O questionário foi dividido em 5 secções.

Primeira Sessão: Existe uma introdução ao questionário, qual a finalidade do inquérito e quais as garantias de confidencialidade das respostas, existe uma explicação da escala utilizada e das suas alternativas. É questionado ao entrevistado se existe interesse em receber o resultado da pesquisa.

Segunda Sessão: É tratado o ambiente organizacional (partes 2 à 7).

Terceira Sessão: São tratados os fatores que definem o comportamento intraempreendedor (partes 8 até a 12).

Quarta Sessão: É tratado o ambiente externo (partes 13 à 15).

Quinta Sessão: É tratado os traços de personalidades (parte 16).

Sexta Sessão: São abordadas as situações gerais do entrevistado (parte 17 à 29).

Foram usadas no inquérito de 2 a 5 perguntas para análise das variáveis em estudo. O questionário foi desenvolvido de forma eletrónica, utilizando a plataforma Google Drive, o que garante o sigilo das respostas e dos entrevistados. O questionário completo está disponível no anexo 6.

Inicialmente foi realizado um teste com 20 profissionais da área académica. Foi solicitada a medição do tempo gasto para preenchimento do inquérito, clareza das perguntas e compreensão das mesmas. Não foram feitas alterações relevantes no questionário.

4.2. Medidas de escala

Utilizou-se a escala de Likert por ser a mais utilizada e a mais adequada para medir as atitudes e para conhecer o grau de conformidade no estudo. A intenção foi a de captar com precisão a opinião dos entrevistados. Para auxiliar a resposta foi oferecida uma escala de possibilidades de respostas divididas em 05 níveis (com indicações numéricas), e o significado aproximado dos valores apresentados em termos de concordância e discordância. Estudos mostram que a partir de 07 a 08 níveis os resultados não sofrem muita variação (Beal e Dawson , 2007).

Comportamento Intraempreendedor

O constructo do comportamento intraempreendedor integra as variáveis inovação, assunção de risco, proatividade, reconhecimento de oportunidades e trabalho em rede (networking). Tal como mostra a tabela 4, estas variáveis são medidas com base em escalas utilizadas e validades em estudos anteriores De Jong et al. (2011); Dyduch (2018); D. Miller (1983); Moriano et al. (2009); Kuratko et al. (2002); Razavi et al. (2017)), (cf. Tabela 2).

Tabela 2-Comportamento intraempreendor

VARIÁVEL	SIGLA	FATOR	REFERENCIAL
INOVAÇÃO	IN1	Desenvolvo novos processos, serviços ou produtos.	(D. Miller, 1983); (Jeroen et al., 2008); (Moriano et al., 2009); (De Jong et al., 2011); (Razaviet al., 2017)
	IN2	Realizo minhas tarefas de forma inovadora.	
	IN3	Encontro novas formas de fazer as coisas.	
	IN4	Realizo pesquisa junto aos alunos para avaliar a qualidade dos serviços prestados	
ASSUMIR RISCO	AR1	Faço novas coisas mesmo que exista a possibilidade de não funcionar	(D. Miller, 1983);(De Jong et al., 2011); (Jeroen et al., 2008); (Moriano et al., 2009); (Zhang et al., 2014); (Razaviet al., 2017)
	AR2	Assumo riscos calculados apesar da possibilidade de fracassar.	
	AR3	Adoto posturas arrojadas visando atingir os objetivos da instituição.	
PROATIVIDADE	PR1	Adapto o serviço prestado às necessidades do mercado e respondo eficazmente as mudanças das mesmas.	(D. Miller, 1983);(De Jong et al., 2011); (Jeroen et al., 2008); (Zhang et al., 2014); (Razaviet al., 2017)
	PR2	Atuo proativamente para tomar iniciativa quando há dúvida nas normas administrativas.	
RECONHECE OPORTUNIDADE	RO1	Freqüentemente detecto oportunidades promissoras de negócio no mercado	(Dyduch, 2018); (De Jong et al., 2011); (Jeroen et al., 2008); (Razaviet al., 2017)
	RO2	Creio que tenho uma boa habilidade em detectar oportunidades de negócio no mercado	
	RO3	Me interesso em saber as necessidades do mercado para novos produtos ou serviços	
TRABALHO EM REDE	TR1	Me relaciono muito facilmente com outras pessoas.	(De Jong et al., 2011) ; (Jeroen et al., 2008); (Razaviet al., 2017)
	TR2	Conheço várias pessoas que me poderiam auxiliar profissionalmente, caso eu precisasse.	
	TR3	Os contatos sociais que tenho são muito importantes para minha vida profissional.	

Fonte: concepção própria

Traços de Personalidade

Para medir a personalidade, recorre-se ao modelo de cinco fatores (neuroticismo, extroversão, abertura a experiências, agradabilidade e consciência) (BIG FIVE) anteriormente discutidos. Usa-se a escala criada por (John et al., 1999b) e (McCrae & John, 1992), (cf. Tabela 5).

Tabela 3- Traços de Personalidade

VARIÁVEL	SIGLA	FATOR	REFERENCIAL
ABERTURA	P5	É original, surge com novas ideias	(John et al., 1999); (McCrae & John, 1992)
	P10	Está curioso sobre muitas coisas diferentes	
	P15	É engenhoso, um pensador profundo	
	P20	Tem uma imaginação ativa	
	P25	É inventivo	
	P30	Possui valores artísticos, experiências estéticas	
	P35_R	Prefere trabalho rotineiro	
	P40	Gosta de refletir, brincar com ideias	
	P41_R	Tem poucos interesses artísticos	
	P44	É sofisticado em arte, música ou literatura	
AGRADABILIDADE	P2_R	Tende a encontrar falhas nos outros	
	P7	É prestativo e altruísta com os outros	
	P12_R	Começa a brigar com os outros	
	P17	Tem uma natureza que perdoa	
	P22	Geralmente confia em	
	P27_R	Pode ser frio e indiferente	
	P32	É atencioso e gentil com quase todos	
	P37_R	Às vezes é rude com os outros	
	P42	Gosta de cooperar com os outros	
CONSCIÊNCIA	P3	Faz um trabalho completo	
	P8_R	Pode ser um pouco descuidado	
	P13	É um trabalhador confiável	
	P18_R	Tende a ser desorganizado	
	P23_R	Tende a ser preguiçoso	
	P28	Persevera até que a tarefa esteja terminada	
	P33	Faz coisas eficientemente	
	P38	Faz planos e segue com eles	
	P43_R	É facilmente distraído	
EXTROVERSÃO	P1	É falador	
	P6_R	É reservado	
	P11	Está cheio de energia	
	P16	Gera muito entusiasmo	
	P21_R	Tende a ficar quieto	
	P26	Tem uma personalidade assertiva	
	P31_R	Às vezes é tímido, inibido	
	P36	É extrovertido, sociável	
NEUROTICISMO	P4	Está deprimido	
	P9_R	Está relaxado, lida bem com o estresse	
	P14	Pode ser tenso	
	P19	Preocupa-se muito	
	P24_R	É emocionalmente estável, não é facilmente perturbado	
	P29	Pode ser mal-humorado	
	P34_R	Permanece calmo em situações tensas	
	P39	Fica nervoso facilmente	

Fonte: concepção própria

Nesta escala, usa-se a pontuação inversa ("R" indica itens com pontuação inversa).

Variáveis Organizacionais

Para medir a generalidade das variáveis organizacionais (suporte de gestão, recompensa, descrição do trabalho, disponibilidade de tempo, limites organizacionais), utilizou-se a escala CEAI – (Corporate Entrepreneurship Assessement Intrument) de Kuratko et al. (2002). No caso dos aspetos internos da universidade, usaram-se os itens utilizados por Antoncic (2007), Hartman (2006), Pinchot et al. (1999), (cf. Tabela 6).

Tabela 4-Variáveis Ambiente Organizacional

VARIÁVEL	SIGLA	FATOR	REFERENCIAL
SUPORTE DE GESTÃO	SG1	O desenvolvimento de ideias para melhorias de trabalho é estimulado na minha Universidade.	(Kuratko et al., 2002); (Moriano et al., 2009)
	SG2	Boa parte dos gestores é conhecida por sua experiência com o processo de inovação.	
	SG3	A Universidade apóia diversos projetos pequenos e experimentais, estando consciente de que alguns deles com certeza não obterão sucesso.	
	SG4	Geralmente há verba disponível para tirar do papel, novas ideias para os projetos.	
	SG5	Geralmente, as pessoas são encorajadas a correr riscos calculados com suas ideias.	
	SG6	Os funcionários são encorajados a falar com pessoas de outros departamentos sobre ideias para novos projetos.	
RECOMPENSA	R1	Meu gestor colabora com meu trabalho removendo obstáculos e bloqueios	(Kuratko et al., 2002); (Moriano et al., 2009)
	R2	Meu gestor me dá um reconhecimento especial se tenho bom desempenho	
	R3	Há muitos desafios em meu trabalho	
DESCRIÇÃO DE TRABALHO	DT1	Sou livre para decidir o que faço no meu trabalho.	(Kuratko et al., 2002); (Moriano et al., 2009)
	DT2	A Universidade oferece oportunidade para utilizar minhas capacidades.	
	DT3	A Universidade oferece oportunidade de ser criativo e desenvolver meus próprios métodos de trabalho.	
DISPONIBILIDADE DE TEMPO	REC1	Acredito sempre ter tempo suficiente para fazer tudo o que é necessário.	(Kuratko et al., 2002); (Moriano et al., 2009)
	REC2	Tenho o tempo exato para realizar bem minha carga de trabalho.	
	REC3	Nos últimos três meses, minha carga de trabalho me impediu de investir tempo no desenvolvimento de novas ideias.	
SITUAÇÕES ORGANIZACIONAIS	SO1	A descrição de meu trabalho especifica claramente os padrões de avaliação do meu desempenho.	(Kuratko et al., 2002); (Moriano et al., 2009)
	SO2	Não tenho dúvidas quanto ao que é esperado de mim em meu trabalho.	
	SO3	Há muitas regras e procedimentos escritos para a realização das principais tarefas	
CULTURA EMPREENDEDORA	AIE1	A visão e os objetivos da Universidade são informados e ensinados a todos os funcionários.	(Pinchot & Pellman, 1999); (Hartman, 2006); (Antoncic, 2007);
	AIE2	A Universidade age de acordo com suas políticas e diretrizes divulgadas	
	AIE3	O nível de cooperação entre os diversos setores da Universidade é elevado	

Fonte: concepção própria

Ambiente Externo Organizacional

Para o constructo do ambiente externo que integra as variáveis munificência, dinamismo e complexidade, a escala utilizada foi desenvolvida em questionários já utilizados e baseada também, na proposta conceitual dos trabalhos Castrogiovanni (1991), Cannon e St. John (2007) , Carvalho e Rossetto (2014), Lumpkin e Dess (2001)e Sharfman e Dean (1991) (cf. Tabela 7).

Tabela 5- Variáveis Ambiente Externo

VARIÁVEL	SIGLA	FATOR	REFERENCIAL
MUNIFICÊNCIA AMBIENTAL	MAMB1-R	Disputamos um mercado com muitos concorrentes fortes	Castrogiovanni (1991), Lumpkin e Dess (2001), Cannon e St. John (2007) , Sharfman e Dean (1991) e Carvalho e Rossetto (2014).
	MAMB2	Nosso mercado tem crescido muito nos últimos 3 anos	
	MAMB3-R	Estamos em um mercado no qual é muito difícil ser lucrativo	
	MAMB4	As condições gerais do nosso mercado têm melhorado nos últimos 3 anos (economia, fornecedores, mão de obra, dientes, recursos)	
	MAMB5	O ambiente Universitário no qual estamos inseridos nos oferece mais oportunidades do que ameaças	
DINAMISMO AMBIENTAL	DAMB1	As condições econômicas que influenciam nosso mercado têm mudado muito nos últimos 3 anos	Castrogiovanni (1991), Lumpkin e Dess (2001), Cannon e St. John (2007) , Sharfman e Dean (1991) e Carvalho e Rossetto (2014).
	DAMB2	As necessidades dos nossos potenciais consumidores têm mudado muito nos últimos 3 anos	
	DAMB3	A regulamentação do setor tem mudado muito nos últimos 3 anos	
	DAMB4	A tecnologia envolvida com nossas atividades tem mudado muito nos últimos 3 anos	
	DAMB5	Aspectos sociais e culturais que influenciam nosso mercado têm mudado muito nos últimos 3 anos	
COMPLEXIDADE AMBIENTAL	CAMB1	É difícil entender como está evoluindo nosso mercado	Castrogiovanni (1991), Lumpkin e Dess (2001), Cannon e St. John (2007) , Sharfman e Dean (1991) e Carvalho e Rossetto (2014).
	CAMB2	É difícil obter informações importantes para tomar decisões em nosso segmento	
	CAMB3	Fatores importantes para a tomada de decisão estão muito dispersos (grande número de concorrentes, fornecedores e tipos de dientes)	
	CAMB4	Tem sido difícil prever as mudanças no nosso segmento	

Fonte: concepção própria

Nesta escala, usa-se a pontuação inversa ("R" indica itens com pontuação inversa).

4.3. População e Amostra

O Ensino Superior no Brasil divide-se em universidades/instituições públicas e em universidades/instituições privadas.. O mercado de ensino universitário brasileiro é constituído por Universidades, Centros Universitários, Faculdades, Institutos Superiores e Centros de Educação Tecnológica (Gomes et al., 2017).

As universidades que fazem parte deste estudo estão localizadas no Estado de Minas Gerais, especificamente na cidade de Belo Horizonte, Brasil. O Estado de Minas Gerais situa-se na região sudeste do país possuindo 853 municípios. É o segundo maior estado em termos de poupulação e o quarto maior em termos de território nacional. Na impossibilidade prática de incluir no estudo todas as universidades brasileiras, selecionou-se o Estado de Minas Gerais, já que este possui a maior concentração de universidades federais no território nacional, constituído por instituições de ensino superior (22), universidades federais e instituições tecnológicas federais (71). Minas Gerais possui ainda universidades filantrópicas, universidades particulares e instituições de ensino universitário estadual. Tem na sua rede de ensino cerca de 45.000 professores universitários. Belo Horizonte, possui cerca de 27.000 professores universitários, o que corresponde a 60% dos professores universitários de Minas Gerais. Neste estudo, foram inquiridos entrevistados professores universitários de universidades federais, estaduais e privadas da cidade de Belo Horizonte.

4.4. Recolha de dados

A recolha de dados foi feita de forma eletrónica utilizando-se a plataforma Google Drive.

O inquérito foi enviado para diversos profissionais académicos de diversas universidades, por correio electrónico ou através da rede LinkedIn. Estes profissionais académicos receberam uma chave de acesso à pesquisa, possibilitando o preenchimento do inquérito.

A pesquisa foi realizada entre os meses de agosto e outubro de 2019. Foram enviados 1570 questionários.

Considerando que para uma população de 1570 professores, para uma distribuição heterogénea (50/50), um erro amostral de 5%, um nível de confiança de 95%, serão necessárias 309 respostas válidas no inquérito.

Os e-mails enviados mais os contactos feito pela rede LinkedIn somaram 357 respostas válidas.

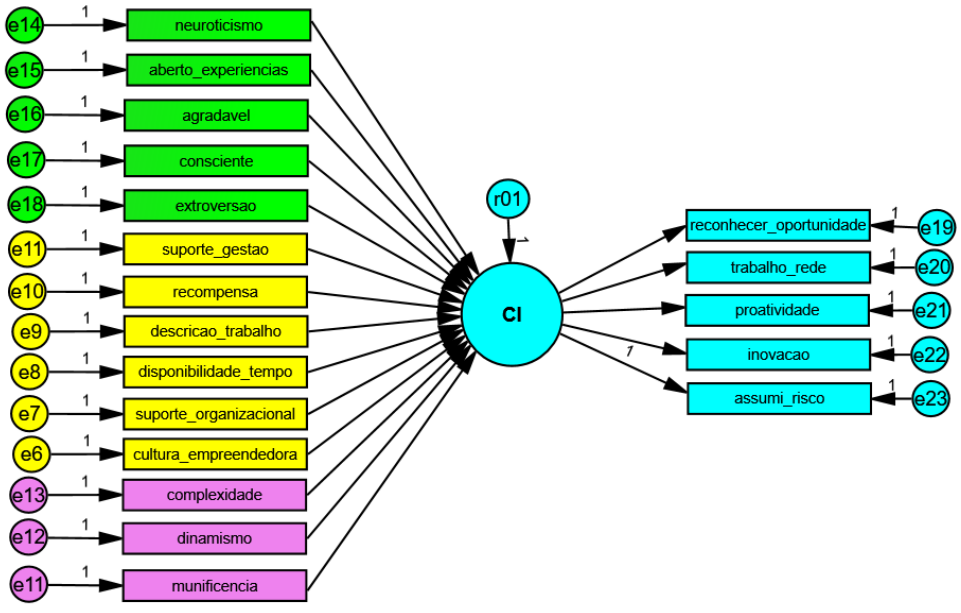
4.5. Análise de dados

A análise dos dados envolveu o uso da Análise Fatorial Exploratória, Análise Fatorial Confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais, procurando avaliar as relações propostas entre o comportamento intraempreendedor, traços da personalidade, fatores organizacionais e fatores externo.

Como um dos objetivos deste estudo é a validação de um modelo teórico, justifica-se o uso de Análise Fatorial Confirmatória. A Análise Fatorial Confirmatória procura verificar se os dados observados se comportam de acordo com uma expectativa teórica. Quando o constructo não se apresentar unidimensional, usaremos a Análise Fatorial Exploratória para selecionar as variáveis mais representativas. Serão considerados um mínimo de duas variáveis para cada constructo, e a confiabilidade será medida pelo Alfa de Cronbach. As relações entre os constructos e as variáveis foram avaliadas por meio de Modelagem de Equações Estruturais, usando os softwares SPSS®-26 e AMOS®-26. A Modelagem de Equações Estruturais caracteriza-se por estimar, especificar e testar relações hipotéticas entre grupos de variáveis.

4.5.1. Modelo Teórico

Figura 3- Modelo Proposto



Fonte: AMOS®-26

4.5.2. Triagem de dados

A triagem de dados (às vezes chamada de "verificação de dados") tem como objetivo principal garantir que os dados estejam limpos e prontos antes do inicio das análises estatísticas. Os dados foram rastreados para garantir a sua utilização, a sua confiabilidade e validade e para testar a teoria em causa.

4.5.2.1. Missing Data (Dados ausentes)

A perda de dados causa vários problemas. O principal é não haver pontos de dados suficiente para executar a análise. Para se executar um AFE e AFC faz-se necessário um certo número de pontos de dados para se calcular a estimativa. O número aumenta com a complexidade do modelo.

Foi feita um planilha excel com todos os dados e criado uma coluna com uma fórmula =COUNTBLANK(Ci:CZi).

Todos os dados foram armazenados por participante na observação proposta. Não houve perda de dados na amostra em estudo.

4.5.2.2. Respostas não engajadas

Claramente, os participante que não estão envolvido, produzem os seus resultados nas respostas. As respostas não engajadas sõ respostas que não apresentam uma lógica por falta de atenção do entrevistado.

Para verificar se existiam respostas não engajadas, utilizou-se de uma planilha excel com todos os dados das variaveis de todos os participantes, criando-se uma coluna com a seguinte formula =STDEV.P(Ci:CRi).

Assim foi possível fazer uma ordenação dos valores do maior para o menor valor desta coluna. Todos os participantes que tiveram nesta coluna valores inferiores a 0,3 foram eliminados.

Foram encontradas duas respostas não engajadas e as mesmas foram excluidas da análise.

Excluído os Participantes 18, 29,135, 146, 262.

4.5.2.3. Outliers

Como tratamos de uma escala Likert os valores extremos não existem. Responder ao extremo (1 ou 5) não é realmente um comportamento externo representativo.

Porém foi considerado como variáveis contínuas a Idade vs Grau de instrução. Verificou-se que idades de 55 à 74 anos apresentavam somente pós graduação. Como este universo de entrevistados era de académicos, cruzou esta informação com atividades académicas que já haviam participados e foi possível verificar que existiam algumas inconsistências em respostas de entrevistados.

Assim, retirou-se os seguintes outliers da observação. Excluído os Participantes 46, 81, 88, 143, 150, 191, 238, 245, 295, 336.

4.5.2.4. Normalidade dos dados

Analisando os valores de Shapiro-Wilk, a distribuição não segue uma Normal. O Pvalor é inferior a 0,05 para todos as variaveis testadas.

Rejeitamos assim a Hipotese nula de que a distribuição segue uma normal. (para maiores detalhes consultar anexo 8)

4.5.3. Triagem de variáveis

4.5.3.1. Missing Data (Dados ausentes)

Todos os dados foram armazenados para uma variável na observação proposta. (para maiores detalhes consultar anexo 9)

4.5.3.2. Skewness & Kurtosis

Faixa de valores de assimetria e curtose para distribuição normal.

Avaliamos os dados considerando os valores de (-1.96; 1.96) para assimetria e (-3.00; 3.00) para kurtosis. Distribuição dos dados segue uma normal multiviariada

Somente a questão P13 se apresentou fora dos limites pretendidos neste estudo. A mesma foi excluída. (para maiores detalhes consultar anexo 9)

4.5.4. Testando correlações

Foram feitos alguns tratamento dos dados , onde foram criadas novas variáveis (dummy):

1- extroversao; 2- agradabilidade; 3- consciencia;4- neuroticismo; 5- abertura; 6- reconhece_oportunidades; 7- trabalho_rede; 8- proatividade; 9- inovacao; 10- assumir_riscos; 11- suporte_organizacional; 12- descricao_trabalho; 13- disponib_tempo; 14- recompensa; 15- cultura_empreendedora; 16- suporte_gestao; 17- munificiencia; 18- complexidade; 19- dinamismo.

Variaveis de 1 até 5, referem-se a traços de personalidade(P), de 6 até 10 são características intraempreendedoras de 11 até 16, são fatores organizacionais(FO) e de 17 ate 19, são fatores externo da organização (FE).

Testou-se uma correlação de Pearson onde foi possível verificar que grande parte das correlações com significancia, são positivas (seu uma cresce a outra tambem) porém com um intensidade fraca a moderada. (para maiores detalhes consultar anexo 10)

4.5.5. Teste Mann-Whitney e Kruskal Wallis

O teste Mann-Whitney é aplicado nos grupos com duas amostras independentes e o teste Kruskal Wallis é aplicado para os grupos com amostras independentes superiores a dois. Não existem diferenças estatísticas significativas (p-valor > 0,05) entre os grupos das variáveis independentes e as variáveis de controle. (para maiores detalhes consultar anexo 11)

4.5.6. Multicolinearidade

Verificou-se o fator de inflação variável (VIF) para cada variável independente. Seguiu-se a regra que VIF < 3. Os resultados mostram que não existe problemas de multicolinearidade entre as variáveis. (para maiores detalhes consultar anexo 12)

4.5.7. Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Neste passo adotamos uma abordagem estatística para determinar a correlação entre as variáveis num conjunto de dados. Será possível obter um agrupamento de variáveis com base em fortes correlações. Aqui estamos preparando as variáveis para serem usadas na modelagem da equações estruturais de forma mais limpas. A beleza de um AFE sobre um

AFC é que nenhuma teoria a priori sobre quais itens pertencem a quais construções é aplicada. Isso significa que o AFE poderá identificar variáveis problemáticas com muito mais facilidade do que o AFC.

Tipo de Rotação- Foi adotado rotação Promax por se tratar do uso de uma grande quantidade de dados.

Método de fatoração- A fatoração foi a Análise de Componentes Principais.

4.5.7.1. Estatísticas KMO e Teste de esfericidade de Bartlett

KMO testa a validade da análise fatorial.

Testamos a hipótese de que a matriz de correlação é uma matriz de identidade.

- Diagonais são 01.
- Fora-diagonais são zeros

Um resultado significativo (Sig. <0,05) indica que a matriz não é uma matriz de identidade; ou seja, as variáveis se relacionam o suficiente para executar um AFE significativo.

Calculou-se o KMO para cada fator já fazendo os devidos ajustes.

Tabela 6- Teste KMO e Bartlett por constructo

KMO and Bartlett's Test				
Constructos	**Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.**	**Bartlett's Test of Sphericity**		
		Approx. Chi-Square	**df**	**Sig.**
Comportamento Intraempreendedor	0.79	2469.26	105.00	0.00
Fatores organizacionais	0.80	3518.28	210.00	0.00
Fatores externos	0.73	1138.43	28.00	0.00
Traços de personalidade	0.77	2849.83	231.00	0.00

Fonte: concepção própria

Todos os fatores apresentaram individualmente um KMO e Barlett Test aceitável, mostrando que individualmente existe uma homogeneidade no agrupamento das variáveis.

4.5.7.2. Consistência do questionário

A maneira de testar a fiabilidade em um AFE é calcular o alfa de Cronbach para cada fator. O alfa de Cronbach deve estar acima de 0.60 (o valor de alfa de Cronbach pode aumentar para fatores com mais variáveis e diminuir para fatores com menos variáveis). Foi aceito neste estudo pelo menos 2 variáveis por fator.

Resultado da consistência interna do questionário.

Tabela 7- Consistência interna do questionário - Alfa de Cronbach

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
0.80	92.00

Premissas para Cronbach's Alpha
0,00 a 0,59 inaceitável.
0,60 a 0,79 aceitável.
0,80 a 0,89 Bom.
0,90 a 1,00 Excelente.

Fonte: concepção própria

O valor de 0,80 demonstra que o questionário possui consistência interna e é um instrumento fidedigno.

Calculou-se também o alfa de Cronbach para cada fator já fazendo os devidos ajustes.

Tabela 8- Consistência do questionário de cada constructo

Reliability Statistics		
Constructos	**Cronbach's Alpha**	**N of Items**
Comportamento Intraempreendedor	0.85	15.00
Fatores organizacionais	0.85	21.00
Fatores externos	0.79	8.00
Traços de personalidade	0.72	22.00

Fonte: concepção própria

O valor de alfa de Cronbach encontrado para cada construto são aceitáveis e demonstram consistência individual de cada instrumento.

4.5.7.3. Comunalidade

Uma comunalidade é a extensão em que um item se correlaciona com todos os outros itens. Foi verificado se havia comunalidades baixas (entre 0,0-0,4). Valores inferiores podem dificultar o carregamento em qualquer fator. Como o tamanho da amostra possui 344 respostas a média de todas as respostas não pode ser inferior a 0.6 (Field, 2013). Os valores ficaram superiores a 0.7 sendo que a média ficou em 0.8. (para maiores detalhes consultar anexo 13)

4.5.7.4. Estrutura fatorial

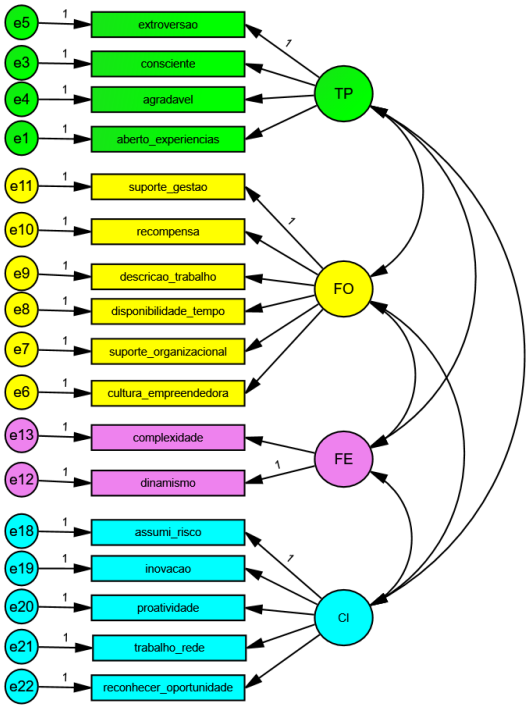
Verificou as intercorrelações entre as variáveis testadas na AFE.

Usando a matriz de padrões verificamos como as variáveis se agrupam em fatores. O objetivo foi o de ter uma estrutura fatorial muito limpa sem cargas cruzadas entre os fatores. Vale ressaltar que se aceita uma carga primária menos 0,200 maior que a carga secundária (Marôco, 2010). Após a verificação das intercorrelações entre as variáveis, definiu-se que as variáveis Munificencia e Neuroticismo deveriam ser excluídas do modelo teórico para que fosse possível a intercorrelação entre as variáveis. (para maiores detalhes consultar anexo 13)

4.5.8. Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Na AFE, exploramos a estrutura fatorial (como as variáveis se relacionam e se agrupam com base nas correlações entre variáveis). No AFC, confirmamos a estrutura fatorial que extraímos no AFE.

Figura 4- Análise fatorial confirmatória



Fonte: AMOS®-26

Tabela 9- Qualidade do ajustamento

Medida	Referências				Modelo Ajustado
	Muito bom	Bom	Aceitável	Mau	
Qui/df	≤ 1	]1.2]	]2.5[	>5	2.15
p-value	< 0.05				0.00
SRMR	< 0.09				0.06
RMR	Tanto melhor quanto mais próximo de 0				0.04
GFI	≥ 0.95	[0.9. 0.95[	]0.8. 0.9[	< 0.8	0.94
CFI	≥ 0.95	[0.9. 0.95[	]0.8. 0.9[	< 0.8	0.91
RMSEA	≤ 0.05	]0.05.0.08]	]0.08.0.10]	> 0.10	0.06

Fonte: concepção própria

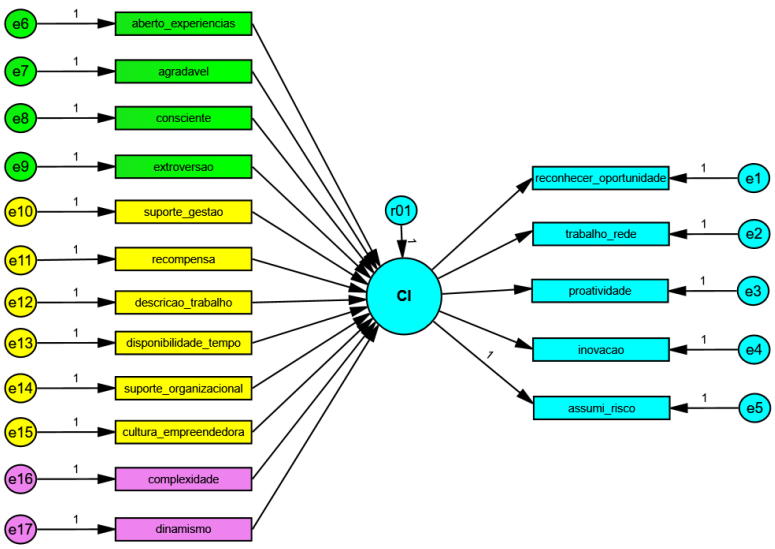
As variáveis Munificencia e Neuroticismo foram excluídas do modelo após a verificação das intercorrelações entre as variáveis. Com a exclusão das variáveis, a qualidade do

ajustamento apresentou bons índices. Os resultados SRMR, RMR, CFI, GFI e RMSEA e Qui/df são consideráveis e de boa qualidade.

4.5.9. Modelo Ajustado

O modelo apresentado na figura 5 tem como objetivo responder as relação entre os traços de personalidade, fatores organizacionais e fatores externos com o comportamento intraempreendedor.

Figura 5- Modelo Ajustado



Fonte: AMOS®-26

Tabela 10- Qualidade do ajustamento do modelo

Medida	Referências				Modelo Ajustado
	Muito bom	Bom	Aceitável	Mau	
Qui/df	≤ 1	]1.2]	]2.5[	>5	1.70
p-value	< 0.05				0.00
SRMR	< 0.09				0.05
RMR	Tanto melhor quanto mais próximo de 0				0.05
GFI	≥ 0.95	[0.9. 0.95[	]0.8. 0.9[	< 0.8	0.92
CFI	≥ 0.95	[0.9. 0.95[	]0.8. 0.9[	< 0.8	0.91
RMSEA	≤ 0.05	]0.05.0.08]	]0.08.0.10]	> 0.10	0.03

Fonte: concepção própria

A qualidade do ajustamento é boa. Apresentou robustes para as medidas SRMR e RMR, GFI, RMSEA, CFI e para Qui/df.

Desta forma é possível utilizar o modelo para verificar as hipótese deste estudo.

5. Análise dos Resultados

Será discutido neste capítulo os resultados obtidos nos testes realizados na análise de dados. Inicialmente será apresentado as variáveis de controle e as suas estatísticas descritivas. Em seguida iremos abordar as hipóteses, baseados no resultado do modelo SEM deste estudo para a amostra em questão. Para finalizar, é verificado se existe diferença entre os resultados considerando as variáveis de controle.

5.1.1. Estatística Descritiva

Após os ajuste dos dados da amostra, verificou-se na estatística descritiva a frequência das variáveis de controle.

A amostra deste estudo fica assim representada:

- O género masculino representa o maior numero de respostas com 65.7% .
- Os entrevistados com o intervalo de idade de 35 a 44 e 45 a 54 anos somaram 56,4% de toda a amostra.
- O nível de educação que mais se destaca nos entrevistados mostrou ter Ph.D.(42.2%) e Pos Ph.D.(22.1%) representando 64.3% de toda a amostra em estudo .
- O tipo de universidade com maior presença na pesquisa foi a pública com 63.7%.
- O cargo de professor foi a de maior expressão com 71%.
- 87% da amostra não faz parte da equipe administrativa da universidade em que trabalha.
- 40% da amostra nunca participou de um evento na universidade ligado a empreendedorismo.

Para maiores detalhes consultar anexo 15.

5.1.2. Hipóteses

Os ajuste feitos ao modelo teórico, resultou na eliminação das variáveis Munificencia (fatores externos) e Neuroticismo (traços de personalidade).

Tabela 11- Hipóteses

Desrição	Hipótese	Resultado
Suporte Gerencial está positivamente relacionado com o comportamento intraempreendedor	Hipótese 1	Confirmada
Descrição do Trabalho está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor	Hipótese 2	Confirmada
Disponibilidade de Tempo está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor	Hipótese 3	Rejeitada
Recompensa está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor;	Hipótese 4	Confirmada
Suporte Organizacional está positivamente relacionadas com o comportamento intraempreendedor	Hipótese 5	Confirmada
Cultura empreendedora estão positivamente relacionados com o comportamento intraempreendedor	Hipótese 6	Confirmada
Extroversão afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;	Hipótese 7	Confirmada
Agradabilidade afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;	Hipótese 8	Rejeitada
Consciência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor;	Hipótese 9	Confirmada
Neuroticismo afeta negativamente o comportamento intraempreendedor;	Hipótese 10	Excluída do modelo
Abertura à experiência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor	Hipótese 11	Confirmada
Complexidade relaciona-se negativamente com o comportamento intraempreendedor;	Hipotese 12	Rejeitada
Dinamismo relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor;	Hipotese 13	Confirmada
Munificência relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor;	Hipotese 14	Excluída do modelo

Fonte: concepção própria

Com o modelo ajustado (maiores detalhes consultar anexo 16) foi possível verificar as seguintes hipóteses:

Fatores Organizacionais

Hipótese 1: Suporte da Gestão está positivamente relacionado com o comportamento intraempreendedor. Hipótese confirmada

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.19, $p < 0.05$) suporta a hipótese e converge como os resultados achados nos trabalhos Garcia-Morales et al. (2014) , Kuratko et al. (2002), Neessen et al. (2019), van Wyk et al. (2011) e Wakkee et al. (2010). O comportamento dos académicos universitários sofrem uma influência positiva do suporte da gestão que pode facilitar a execução das suas atividades intraempreendedoras. O apoio da gestão relaciona-se com à vontade da gestão de facilitar e promover o intraempreendedorismo.

Hipótese 2: Descrição do Trabalho está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor . Hipótese confirmada

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.06, $p < 0.05$) suporta a hipótese. O comportamento dos académicos universitários se relacionam de forma positiva com a descrição do trabalho, o que nos mostra possuírem autonomia na tomada de descisão, arriscando e sendo tolerantes a possíveis falhas. Tem influência na forma de se comunicar e na maneira que se relaciona. Este resultado confirma o estudo feito por R. D. Hisrich et al. (2017) e Urban et al. (2017).

Hipótese 3: Disponibilidade de Tempo está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor – Hipótese rejeitada.

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado -0.22, $p < 0.05$) não suporta a hipótese. A disponibilidade de tempo influencia de forma negativa no comportamento intraempreendedor dos académicos sugerindo não haver tempo suficiente para execução dos trabalhos. Este resultado contraria os trabalhos de Lages et al. (2016), Neessen et al. (2019) e Urban et al. (2017).

Hipótese 4: Recompensa está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor – Hipótese confirmada

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.12, $p < 0.05$) suporta a hipótese. O comportamento dos académicos universitários estimulam a existência de um

sistema de remuneração nas organizações universitárias. As atividades empreendedoras são executadas com maior disposição. Este resultado é confirmado pelo estudo feito por Kuratko et al. (2002), Lages et al. (2016), Neessen et al. (2019) e van Wyk et al. (2011).

Hipótese 5: Suporte Organizacional está positivamente relacionadas com o comportamento intraempreendedor – Hipótese confirmada

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.11, $p < 0.05$) suporta a hipótese. O comportamento do académico universitário, sofre um efeito positivo nas decisões e execução das atividades da organização universitária. Definem a estrutura de trabalho, a forma como comunicam-se e relacionam-se. Este resultado é confirmado pelo estudo feito por Castrogiovanni Gary et al. (2011), R. D. Hisrich et al. (2017) e van Wyk et al. (2011) .

Hipótese 6: Cultura empreendedora está positivamente relacionada com o comportamento intraempreendedor . Hipótese confirmada

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.48, $p < 0.05$) suporta a hipótese. O comportamento do académico universitário sofre uma influência positiva e significativa da cultura empreendedora da organização universitária, no que diz respeito a visão de futuro , realização de trabalho entre equipas e tomada de descisão.(Kuratko et al. (2002); Pinchot et al. (1999) .

Traços da Personalidade

Hipótese 7: Extroversão afeta positivamente o comportamento intraempreendedor. Hipótese confirmada .

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.39, $p < 0.05$) suporta a hipótese e converge como os resultados achados nos trabalhos de Bergner (2020), Obschonka, Hakkarainen, et al. (2017), Obschonka & Stuetzer (2017), Zhao et al. (2006) e Zhao et al. (2010), O grupo de académicos do estudo apresentam energia, assertividade, um alto nível de atividade e um otimismo elevado.

Hipótese 8: Agradabilidade afeta positivamente o comportamento intraempreendedor – Hipótese rejeitada.

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado -0.14, $p < 0.05$) não suporta a hipótese. Entretanto, Zhao et al. (2010) considerou em seu estudo que a agradabilidade afetava negativamente o comportamento intraempreendedor.

O grupo de académicos do estudo não são empáticos e não se preocupação com outras pessoas. Não possuem um comportamento altruísta, sendo cautelosos nas relações interpessoais. Estas caracter[isticas são percebidas no comportamento intraempreendedor.

Hipótese 9: A consciência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor. Hipótese confirmada.

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.25, $p < 0.05$) suporta a hipótese e converge como os resultados achados nos trabalhos de Bergner (2020), Obschonka, Hakkarainen, et al. (2017), Obschonka & Stuetzer (2017), Zhao et al. (2006) e Zhao et al. (2010). O grupo de académicos do estudo são minuciosos, detalhistas e eficientes. Apresentam fortes níveis de consideração, controlo de impulsos e comportamentos direcionados a objetivos e habilidades organizacionais

Hipótese 10: O Neuroticismo afeta negativamente o comportamento intraempreendedor – esta hipótese foi excluída pois a variável não apresentou valores satisfatórios para serem incluidos no modelo.

Hipótese 11: A abertura à experiência afeta positivamente o comportamento intraempreendedor. Hipótese confirmada.

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.56, $p < 0.05$) suporta a hipótese e converge como os resultados achados nos trabalhos de Bergner (2020), Obschonka, Hakkarainen, et al. (2017), Obschonka & Stuetzer (2017), Zhao et al. (2006) e Zhao et al. (2010). O grupo de académicos do estudo demonstram que não preferem a rotina à variedade, não apegando-se ao que sabe. São curiosos e ansiosos por novas experiências.

Fatores Externos

Hipotese 12: Complexidade relaciona-se negativamente com o comportamento intraempreendedor. Hipótese rejeitada.

O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.06, $p < 0.05$) não suporta a hipótese.

A complexidade ambiental influencia positivamente, porém de forma muito fraca, o comportamento intraempreendedor, mostrando que existe uma baixa heterogeneidade presente no contexto geral de negócios das organizações universitárias. Os académicos possuem um conjunto de atitudes adquiridas para lidar com a incerteza e a complexidade,

que criam estímulos no seu comportamento intraempreendedor, que demonstra ser uma característica do ambiente das organizações universitárias a que pertencem (Zahra (1993), cit. in Minniti (2007)).

Hipotese 13: Dinamismo relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor. Hipótese confirmada.

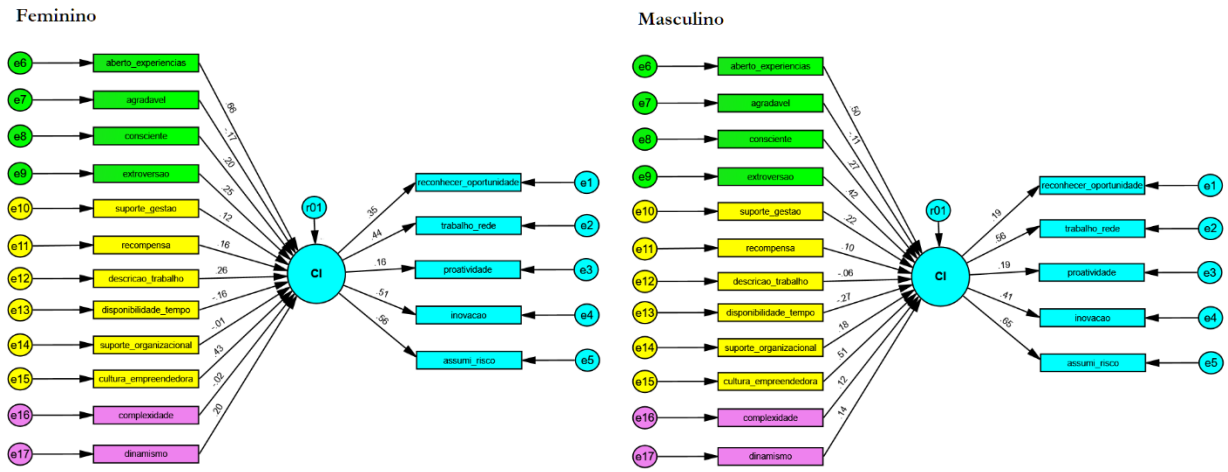
O resultado apresentado no modelo (coeficiente padronizado 0.16, $p < 0.05$) suporta a hipótese e converge como os resultados achados nos trabalhos de D. Miller (1983), Agca et al. (2012), Adomako et al. (2014) e Cingöz et al. (2013).

O dinamismo ambiental influencia positivamente nas mudanças e no desempenho da organização universitária. Através de lançamento de novos produtos, tecnologias, melhoria em materiais já existentes, cria-se uma volatilidade no mercado oferecendo assim, mais oportunidades para a organização universitária explorar, transformando esta condição hostil em uma vantagem competitiva.

Hipotese 14: Munificência relaciona-se positivamente com o comportamento intraempreendedor– esta hipótese foi excluída pois a variável não apresentou valores satisfatórios para serem incluidas no modelo.

5.1.3. Grupo de Controle

Gênero



Fonte: AMOS®-26

Na análise do resultado do grupo gênero, observa-se que as caracterísitcas que refletem o comportamento intraempreendedor, o sexo masculino (coeficiente padronizado 0.65, $p < 0.05$) assume mais risco quando comparado ao sexo feminino (coeficiente padronizado 0.55, $p < 0.05$). O sexo masculino (coeficiente padronizado 0.41, $p < 0.05$) inova menos que o sexo feminino (coeficiente padronizado 0.51, $p < 0.05$). O sexo masculino (coeficiente padronizado 0.56, $p < 0.05$) trabalha mais a rede de relacionamento que o sexo feminino (coeficiente padronizado 0.44, $p < 0.05$). O sexo feminino (coeficiente padronizado 0.35, $p < 0.05$) reconhece mais oportunidades que o sexo masculino (coeficiente padronizado 0.19, $p < 0.05$).

Referente a influência dos traços de personalidade no comportamento intraempreendedor, as diferenças que merecem destaque são a abertura a novas experiências que no sexo feminino (coeficiente padronizado 0.66, $p < 0.05$), causam um efeito maior no comportamento intraempreendedor quando comparado com o sexo masculino (coeficiente padronizado 0.50, $p < 0.05$) e a extroversão que no sexo masculino (coeficiente padronizado 0.42, $p < 0.05$) causa um efeito maior no comportamento intraempreendedor quando comparado com o sexo feminino (coeficiente padronizado 0.25, $p < 0.05$).

Em resumo, ambos os sexos apresentam em seu perfil traços de personalidade que influenciam o comportamento intraempreendedor e que são esperados em empreendedores.

Os fatores organizacionais causam um efeito diferente no comportamento intraempreendedor entre os gêneros, onde destaca-se o suporte organizacional, disponibilidade de tempo e descrição do trabalho. O suporte organizacional influencia positivamente o comportamento intraempreendedor do sexo masculino (coeficiente padronizado 0.18, $p < 0.05$) e se apresenta práticamente na neutralidade para o sexo feminino (coeficiente padronizado -0.01, $p < 0.05$). Isto nos mostra que o grupo de académicos do sexo masculino percebe a importância de se ter todas as condições para que seja possível avaliar, escolher e implementar ideias. Sebora et al. (2009) apresenta em seu estudo empírico resultados convergentes onde os gestores empreendedores assumem mais riscos quando existe suporte da organização.

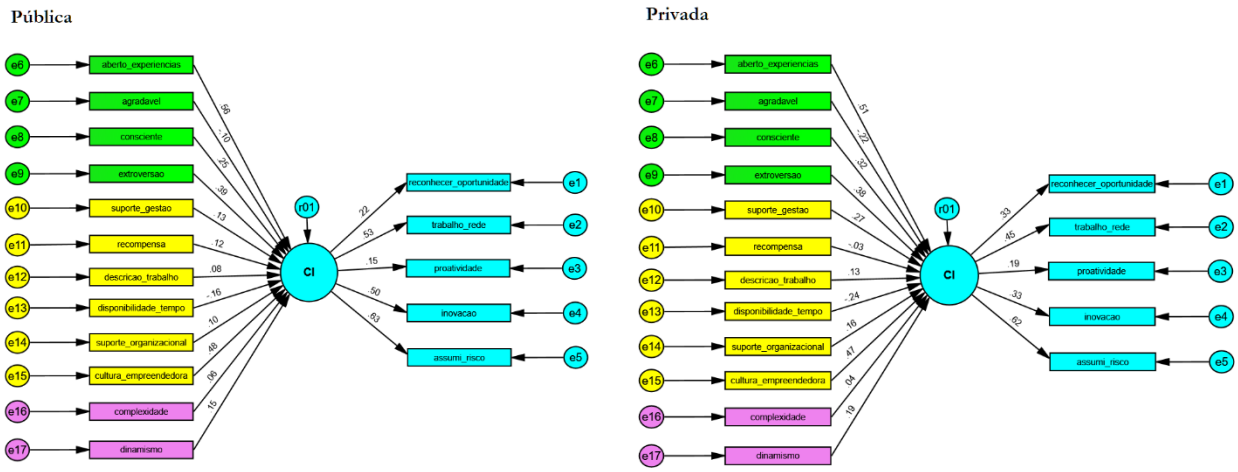
A disponibilidade de tempo influencia o comportamento do académico em estudo de forma negativa, para ambos os sexos. O resultado sugere que o grupo de académicos não possuem quantidade ou qualidade no tempo necessário para execução das tarefas intraempreendedoras. A qualidade do tempo se mostra mais importante que a quantidade de tempo principalmente na fase em que as atividades o académico intraempreendedor deve realizar. (Puech et al., 2017)

A descrição do trabalho influencia positivamente o comportamento do académico para sexo feminino (coeficiente padronizado 0.26, $p < 0.05$) e negativamente o sexo masculino (coeficiente padronizado -0.06, $p < 0.05$).

O resultado mostra que o sexo feminino percebe melhor a definição do seu trabalho e da forma de comunicar. Possuem mais tolerância a falhas.

O dinamismo ambiental influencia de forma positiva o comportamento intraempreendedor tanto para o sexo feminino (coeficiente padronizado 0.20, $p < 0.05$) como para o sexo masculino (coeficiente padronizado 0.14, $p < 0.05$). A complexidade ambiental influencia positivamente o comportamento intraempreendedor para o sexo masculino (coeficiente padronizado 0.12, $p < 0.05$) e praticamente na neutralidade para o sexo feminino (coeficiente padronizado -0.02, $p < 0.05$).

Tipo de Universidade



Fonte: AMOS®-26

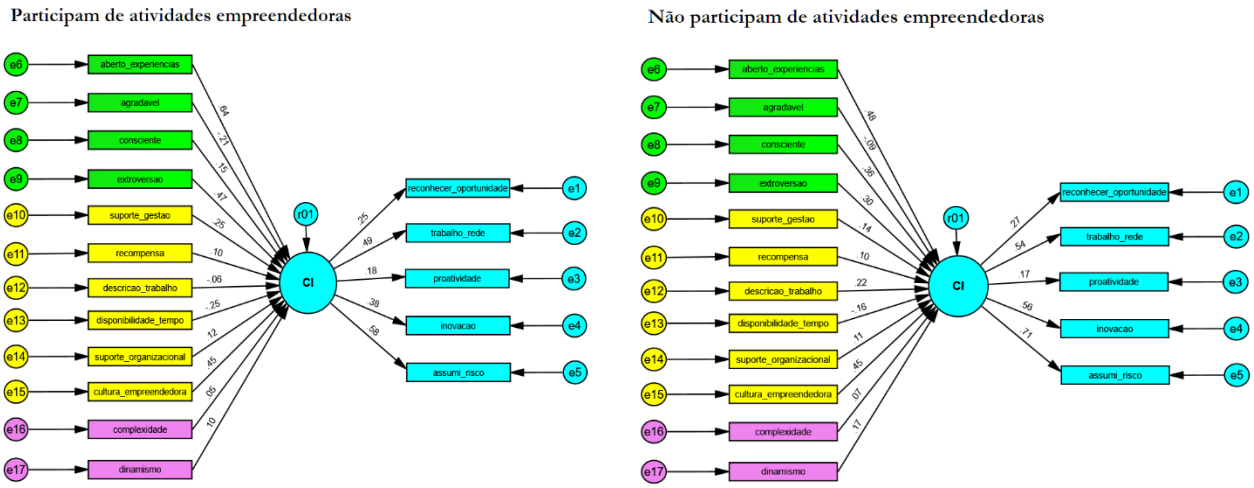
Ao analisar as características que fazem parte do comportamento intraempreendedor do académico, foi possível verificar que as universidades privadas e as universidades públicas possuem académicos com fortes caracterísitcas em assumir riscos (coeficiente padronizado 0.62, $p < 0.05$; coeficiente padronizado 0.63, $p < 0.05$). A universidade pública possuem académicos que inovação mais (coeficiente padronizado 0.50, $p < 0.05$; coeficiente padronizado 0.33, $p < 0.05$). Tanto reconhecer oportunidades, trabalho em rede e proatividade aparecem como uma influência positiva no comportamento do académico para as universidades públicas e privadas.

Os traços de personalidade que definem o comportamento intraempreendedor dos académicos para universidades publicas e privadas não apresentam diferenças significativas. Ambas as universidades possuem valores significativos para os traços de personalidade que influenciam o comportamento intraempreendedor e que são esperados nos empreendedores.

Os fatores organizacionais influenciam o comportamento intraempreendedor do académico das universidades publicas e privadas com uma certa semelhança. O destaque acontece no suporte a gestão que é mais forte nas universidades privadas(coeficiente padronizado 0.27, $p < 0.05$; coeficiente padronizado 0.13, $p < 0.05$) e a recompensa que tem uma influência mais significativa nas universidades públicas (coeficiente padronizado 0.12, $p < 0.05$; coeficiente padronizado -0.03, $p < 0.05$).

Os fatores externos apresentam resultados fracos , positivos e com poucas diferenças. Este resultado demonstra que o ambiente externo influencia muito pouco no comportamento intraempreendedor para ambas as universidades.

Atividade Empreendedora



Fonte: AMOS®-26

Ao analisar as características que fazem parte do comportamento intraempreendedor do académico, foi possível verificar que académicos que participam de atividades empreendedoras apresentam características em assumir riscos menores (coeficiente padronizado 0.58, $p < 0.05$) quando comparado a académicos que não participam de atividades empreendedoras (coeficiente padronizado 0.71, $p < 0.05$). Os académicos que não participam de atividades empreendedoras também possuem a inovação como característica superior (coeficiente padronizado 0.56, $p < 0.05$) a académicos que participam de atividades empreendedoras (coeficiente padronizado 0.38, $p < 0.05$) . Tanto reconhecer oportunidades, trabalho em rede e proatividade aparecem como uma influência positiva e de muita igualdade no comportamento para este grupo.

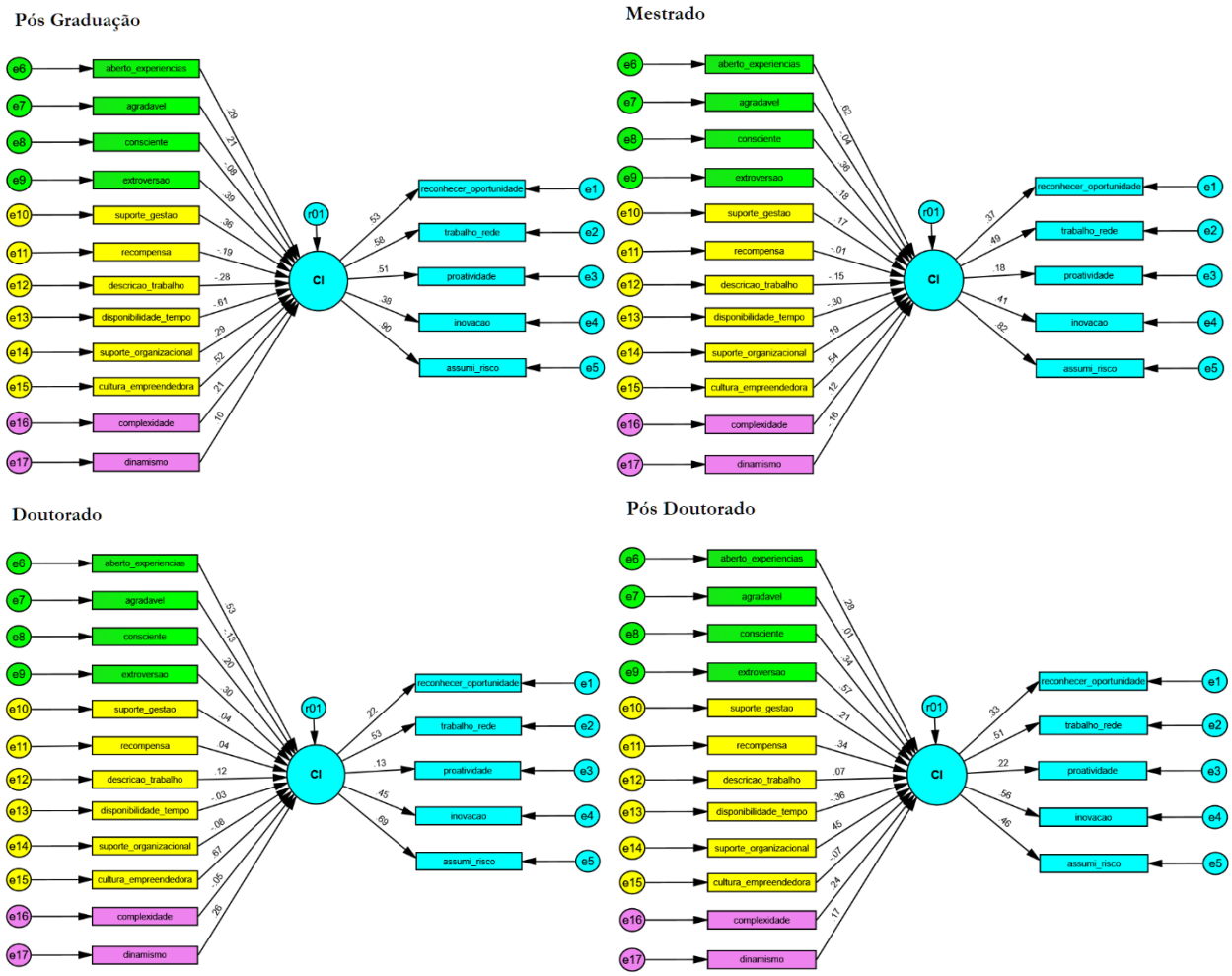
Os traços de personalidade que influenciam o comportamento intraempreendedor dos académicos que participam e que não participam de atividades empreendedoras apresentaram algumas diferenças.

A extroversão influencia mais o comportamento dos académicos que participam de atividades empreendedoras (coeficiente padronizado 0.47, $p < 0.05$; coeficiente padronizado 0.30, $p < 0.05$). A consciência influencia mais o comportamento dos académicos que não participam de atividades empreendedoras (coeficiente padronizado 0.36, $p < 0.05$; coeficiente padronizado 0.15, $p < 0.05$).

Entre os fatores organizacionais que causam um efeito no comportamento intraempreendedor dos académicos, destaque-se descrição do trabalho que influencia positivamente os académicos que não participam de atividades empreendedoras (coeficiente padronizado 0.22, $p < 0.05$), enquanto que para os académicos que participam de atividades empreendedoras a influência é negativa (coeficiente padronizado -0.06, $p < 0.05$).

Os fatores externos apresentam resultados fracos , positivos e com poucas diferenças. Este resultado demonstra que o ambiente externo influencia muito pouco o comportamento intraempreendedor dos académicos que participam de atividades empreendedoras e os que não participam de atividades empreendedoras.

Grau de Instrução



Fonte: AMOS®-26

Ao analisar as características que fazem parte do comportamento intraempreendedor do académico, verificou-se que o comportamento intraempreendedor dos académicos que possuem o grau de instrução Pós-Graduação lato sensu, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, são positivos por reconhecer oportunidade, trabalho em rede, proatividade, inovação e assumir riscos. Destaca-se o grupo que possui o grau de instrução Pós-Graduação lato sensu que apresentou o resultado para reconhecer oportunidades (coeficiente padronizado 0.53, $p < 0.05$), trabalho em rede (coeficiente padronizado 0.58, $p < 0.05$), proatividade (coeficiente padronizado 0.51, $p < 0.05$), inovação (coeficiente

padronizado 0.38, $p < 0.05$) e assumir risco (coeficiente padronizado 0.90, $p < 0.05$), positivo e muito acima dos outros títulos de graduação.

Na análise dos traços da personalidade para o grupo com pós-Graduação lato sensu destaca-se ser agradável (coeficiente padronizado 0.21, $p < 0.05$). Um resultado positivo que diverge do resultado dos outros grupos stricto sensu (Mestrado, Doutorado e Pós Doutorado). Já para o grupo que possui Mestrado destaca-se abertura a novas experiências (coeficiente padronizado 0.62, $p < 0.05$). É um resultado positivo e forte e não diverge dos outros grupos com grau de instrução.

Os fatores organizacionais apresentaram bastante divergência nos resultados entre grupos. O efeito causado no comportamento intraempreendedor do grupo de Pós Graduação lato sensu , é positivo para suporte a gestão (coeficiente padronizado 0.36, $p < 0.05$), suporte organizacional (coeficiente padronizado 0.29, $p < 0.05$) e cultura empreendedora (coeficiente padronizado 0.52, $p < 0.05$). Por outro lado, apresentou resultados negativos para recompensa(coeficiente padronizado -0.19, $p < 0.05$), descrição do trabalho (coeficiente padronizado -0.28, $p < 0.05$) e disponibilidade de tempo (coeficiente padronizado -0.61, $p < 0.05$).

O grupo de Mestrado, também é positivo para suporte a gestão (coeficiente padronizado 0.17, $p < 0.05$), suporte organizacional (coeficiente padronizado 0.19, $p < 0.05$) e cultura empreendedora (coeficiente padronizado 0.54, $p < 0.05$). Por outro lado, apresentou resultados negativos para recompensa (coeficiente padronizado -0.01, $p < 0.05$), descrição do trabalho (coeficiente padronizado -0.15, $p < 0.05$) e disponibilidade de tempo (coeficiente padronizado -0.30, $p < 0.05$).

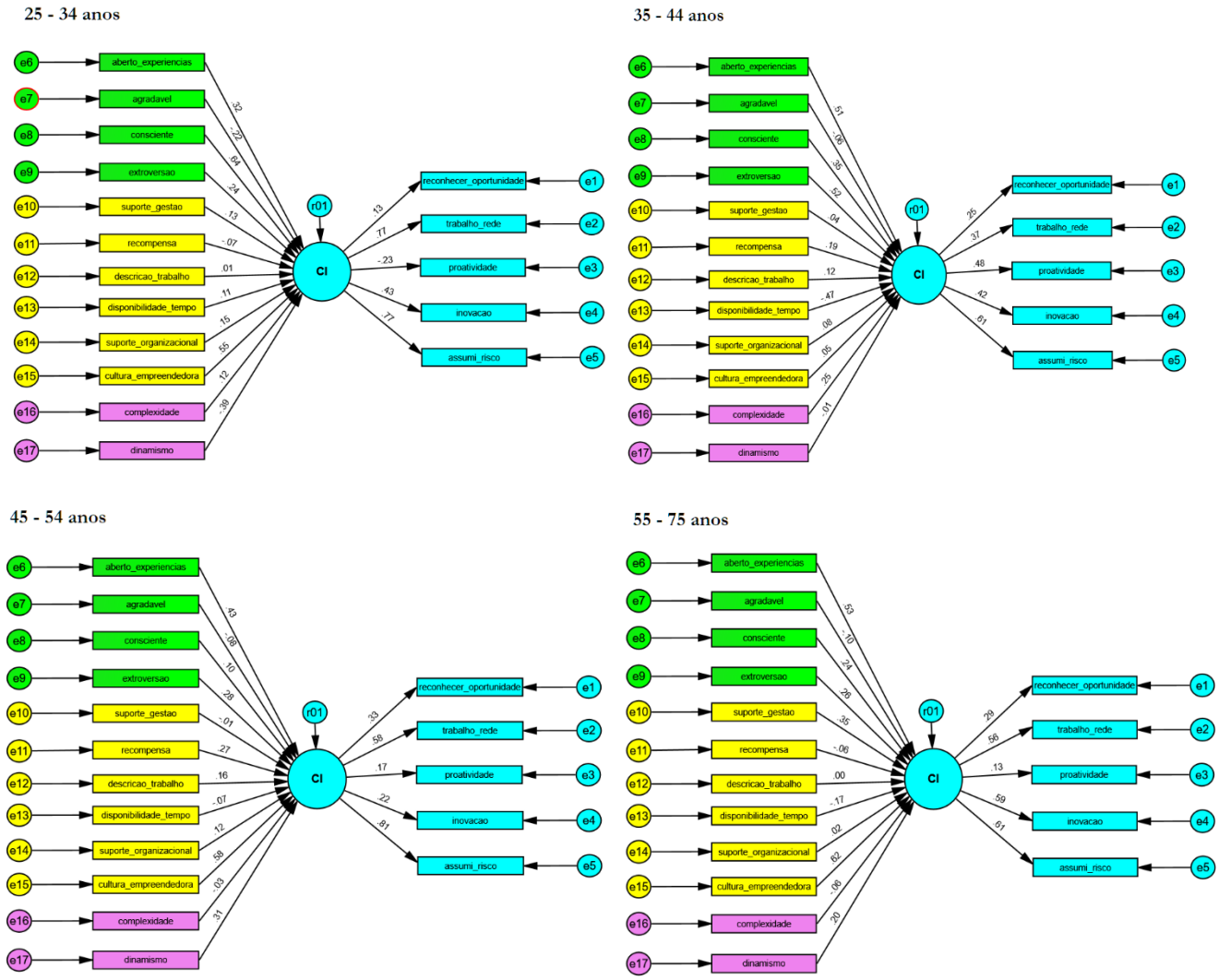
O grupo de Doutorado, é positivo para suporte a gestão (coeficiente padronizado 0.04, $p < 0.05$), recompensa (coeficiente padronizado 0.04, $p < 0.05$), descrição do trabalho (coeficiente padronizado 0.12, $p < 0.05$) e cultura empreendedora (coeficiente padronizado 0.67, $p < 0.05$). Por outro lado, apresentou resultados negativos para suporte organizacional (coeficiente padronizado -0.08, $p < 0.05$), e disponibilidade de tempo (coeficiente padronizado -0.08, $p < 0.05$).

O grupo de Pós-Doutorado, é positivo para suporte a gestão (coeficiente padronizado 0.21, $p < 0.05$), recompensa (coeficiente padronizado 0.34, $p < 0.05$), descrição do trabalho (coeficiente padronizado 0.07, $p < 0.05$) e suporte organizacional (coeficiente padronizado

0.45, $p < 0.05$). Por outro lado, apresentou resultados negativos para, cultura empreendedora (coeficiente padronizado -0.07, $p < 0.05$) e disponibilidade de tempo (coeficiente padronizado -0.36, $p < 0.05$).

Para os fatores externos, destacam-se os resultados do grupo do Mestrado e do Doutorado. O efeito causado pelo dinamismo ambiental e pela complexidade ambiental no comportamento intraempreendedor do grupo difere. Para o grupo do Mestrado, o comportamento é afetado positivamente para complexidade ambiental (coeficiente padronizado 0.12, $p < 0.05$) e negativamente para dinamismo ambiental (coeficiente padronizado -0.16, $p < 0.05$). Para o grupo do Doutorado, o comportamento é afetado negativamente para complexidade ambiental (coeficiente padronizado -0.05, $p < 0.05$) e positivamente para dinamismo ambiental (coeficiente padronizado 0.26, $p < 0.05$).

Idade



Fonte: AMOS®-26

Na análise das características que fazem parte do comportamento intraempreendedor do grupo de idades, verifica-se uma divergência significativa na proatividade para o grupo de idade de 25 â 34 anos que apresenta um resultado negativo (coeficiente padronizado -0.23, $p < 0.05$). Isto mostra que a proatividade não faz parte das características do grupo de idade de 25 â 34 anos. O grupo de 45 à 54 anos se destaca por assumir mais riscos (coeficiente padronizado 0.52, $p < 0.05$) quando comparado aos demais grupos de Idade. O grupo de

55 à 75 anos se destaca por inovar mais, com resultado forte e positivo (coeficiente padronizado 0.59, $p < 0.05$), quando comparado aos demais grupos de Idade.

Na análise dos traços da personalidade que influenciam o comportamento intraempreendedor para o grupo idade, destaca-se o grupo que possui a idade de 25 à 34 anos que apresenta um resultado forte e positivo para consciência (coeficiente padronizado 0.64, $p < 0.05$) quando comparado aos demais grupos de Idade. O grupo de 35 à 44 anos se destaca pela extroversão com um resultado forte e positivo (coeficiente padronizado 0.52, $p < 0.05$) quando comparado aos demais grupos de Idade. O ultimo destaque refere-se ao grupo de 55-75 anos que apresentou um resultado forte e positivo para abertura a novas experências (coeficiente padronizado 0.53, $p < 0.05$).

Os fatores organizacionais apresentaram algumas divergências nos resultados entre grupos de idaade. O efeito causado no comportamento intraempreendedor do grupo de idade de 25 â 34 anos , é positivo para disponibilidade de tempo (coeficiente padronizado 0.11, $p < 0.05$), diferenciando-se dos demais grupos de idade.

O grupo de Idade entre 45 à 54 anos, suporte a gestão causa um efeito negativo (coeficiente padronizado -0.01, $p < 0.05$), diferenciando-se dos demais grupos de idade. Para o grupo de idade de 55 â 75 anos suporte a gestão causa um efeito forte e positivo (coeficiente padronizado 0.35, $p < 0.05$) quando comparado com os outros grupos de idade.

Para os fatores externos, destacam-se os resultados do grupo de Idade 25 à 34 anos e 55 â 75 anos. O efeito causado pelo dinamismo ambiental e pela complexidade ambiental no comportamento intraempreendedor do grupo difere. Para o grupo de Idade 25 à 34 anos, o comportamento é afetado positivamente para complexidade ambiental (coeficiente padronizado 0.12, $p < 0.05$) e negativamente para dinamismo ambiental (coeficiente padronizado -0.39, $p < 0.05$). Para o grupo de 55 â 75 anos, o comportamento é afetado negativamente para complexidade ambiental (coeficiente padronizado -0.06, $p < 0.05$) e positivamente para dinamismo ambiental (coeficiente padronizado 0.20, $p < 0.05$).

6. Discussão e Conclusão

O trabalho teve como objetivo estudar quais os fatores organizacionais e ambientais afetavam o comportamento empreendedor dos académicos e quais os fatores da personalidade se associavam a estes colaboradores. O modelo teórico proposto foi testado considerando o setor de ensino universitário público e privado. Utilizando modelação de equações estruturais (S.E.M), foi possível obter um resultado robusto para as hipóteses previstas no estudo.

Pode-se concluir com este estudo que:

a) A nova definição de intraempreendedorismo sugerida por Neessen et al. (2019), e já citada neste estudo, se confirma.

b) As características previstas para avaliar o comportamento intraempreendedor apresentaram-se válidas para este grupo de académicos. Em consonância com pesquisas anteriores de Vargas-Halabi et al. (2017), Rigtering et al. (2013), David Urbano et al. (2013) e Razavi et al. (2017), o resultado do estudo mostra um grupo de académicos que sabe transformar em realidade as oportunidades identificadas. Trabalham em equipe somando forças para introduzir nas organizações em que trabalham, novas idéias e experências. São flexíveis a mudanças mantendo o foco nos objetivos previstos. Assumem riscos em situações diferentes sem saber qual será o resultado.

c) Os resultados confirmaram que existem cinco fatores organizacionais distintos (suporte a gestão, recompensa, descrição do trabalho, suporte organizacional e cultura empreendedora) que assemelham-se aos sugeridos nos trabalhos de Guerrero et al. (2006), Moriano et al. (2009), Kuratko et al. (2018), e que influenciam de forma positiva o comportamento intraempreendedors do académico. Destaca-se a cultura empreendedora como a variável de maior influência no comportamento intraempreendedor dos académicos e principal indicador de uma estrutura organizacional empreendedora. Os académicos reconhecem trabalhar em organizações universitária que possuem uma política de apoio para desenvolvimento de projetos, pouca burocracia, que o trabalho em equipa é uma caracterísitca presente e de grande importância, onde a comunicação é feita entre níveis de forma eficiente. A variável disponibilidade de tempo apresenta uma influência negativa, mostrando que os académicos não estimulam-se no desenvolvimento e na implementação

de novas idéias, possuindo tempo livre no dia a dia do trabalho. Este resultado é suportado pelo trabalho feito por Moriano et al. (2009).

d) Os fatores externos mostram-nos que a sua influência no grupo de académicos universitário apesar de positiva é fraca. Portanto, a taxa de mudança do mercado e o nível de incerteza que atuam nos negócios do ambiente universitário são insignificantes, proporcionando a organização universitária manter o equilíbrio entre o ambiente externo e o ambiente interno da organização. Este resultado converge com os estudos de Agca et al. (2012), Ting (2012) e Adomako et al. (2014). Zahra (1993), cit. in Minniti (2007) afirmam que a complexidade ambiental estimula níveis elevados de comportamento intraempreendedor. É importante salientar que a complexidade ambiental recebeu muito menos atenção empírica que as outras dimensões ambientais (munificencia e dinamismo) e que o resultado apresentado para complexidade ambiental foi muito baixo podendo ser questionado. Recomenda-se em estudos futuros, incluir esta dimensão para verificação da sua influência no comportamento intraempreendedor.

e) Em consonância com os estudos de Bergner (2020), Farrukh et al. (2016) e Zampetakis et al. (2009) os resultados apresentados para traços da personalidade mostram-nos que os académicos universitários em estudo possuem os traços de personalidade previstos para empreendedores e que como a abertura a novas experiências, aumentam as suas habilidades de reconhecimento de oportunidades e, portanto, também influenciam indiretamente o seu desempenho intraempreendedor. O comportamento dos académicos é a chave para explicar o comportamento intraempreendedor nos confins da organização universitária. Desta forma os resultados validam a existência de uma estratégia da alta administração universitária, considerando no recrutamento, candidatos com níveis elevados de extroversão e abertura a novas experiências.

f) As variáveis de controle mostram-nos que o sexo feminino possui uma tendência maior a inovar quando comparamos com o sexo masculino. Já o sexo masculino possui uma tendência maior a assumir mais riscos que o sexo feminino. O sexo feminino possui uma tendência maior de reconhecer mais oportunidade que o sexo masculino. Este estudo analisou a relação não só do assumir riscos como também da proatividade, capacidade de inovar, network e saber reconhecer oportunidades, comprovando que o gênero feminino possui todas as características previstas para se ter um comportamento intraempreendedor,

assim como o gênero masculino. Em contraste com nossas expectativas, o estudo apresentado por Adachi et al. (2016) e Kacperczyk (2012), consideraram somente o gênero masculino com possibilidades de se tornarem intraempreendedores, onde as atividades familiares e filhos reduziam significativamente a possibilidade do gênero feminino se tornar intraempreendedora. Eles consideraram no estudo que os dois gêneros tinha as mesmas caracteristicas intraempreendedoras. Porém, deve-se considerar que a amostra do presente estudo foi levantada em um país em desenvolvimento, de cultura diferente a dos estudos em contraste. É muito comum no Brasil o compartilhamento das atividades familiares com parentes ou profissionais qualificados reduzindo assim o nível de conflitos familiares. Outras medidas possíveis e que devem ser consideradas são casamentos mais tardios, com planeamento do número de filhos ou a decisão de não constituir família. Com a utilização destas medidas, para ambos os gêneros com mesmas características intraempreendedoras, é totalmente factível que o genêro feminino aumente a possibilidade de se tornar intraempreendedora.

As universidades públicas são mais inovadoras que as universidades privadas. A região onde foi feita o inquérito apresenta o segundo lugar em número de universidade inovadoras do Brasil, sendo que das 169 universidades rankeadas, 19 universidades se encontram na região do estudo. Destas, 12 universidades são públicas, obtendo o 4º lugar (Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG) e 5º lugar (Universidade Federal de Viçosa - UFV) no ranking geral.(Folha, 2019). Um forte trabalho é realizado para qualificar o quadro de docentes, gerando uma imagem positiva na oferta de produtos. Inova-se quando existe qualidade no conhecimento científico. Nas universidades públicas, os académicos universitários reconhecem haver disponibilidade de recompensa e que esta recompensa, influencia positivamante na dinâmica de trabalho dentro da organização. Este achado está em consonância com o estudo feito por Uslu et al. (2015). O grupo de académicos que não participam de atividades empreendedoras, possuem uma maior tendência a inovar e assumir riscos. Este achado converge com o estudo feito por Miranda et al. (2017) onde consideramos possível uma alteração de política ou perda momentânea de investidores que apoiem a universidade em novos projetos como uma causa possível a não participação em atividades empreendedoras. Os departamentos universitários podem ter uma influência significativa sobre os académicos com orientação empreendedora, no envolvimento de

atividades empreendedoras (Kalar et al., 2015). O resultado apresentado pelo modelo para o grupo grau de instrução, revela que ao subir o grau de escolaridade o grupo de académicos tendem a assumir menos riscos, porém inovando mais. Como o aumento de títulos académicos o grupo passa a reconhecer menos oportunidades. Os académicos que compõem o grupo de idade de 25 à 34 anos surpreendem quando mostram através dos resultados do modelo, que possuem mais consciência que os demais grupos do estudo. Este resultado converge com os resultados de Marsh et al. (2013), que descrevem o efeito "Dolce Vita" sugerindo que adultos mais velhos não necessitam de maior consciência para atingir os seus objetivos e de Caspi et al. (2005) que afirmam existir consistência de que dos 18 aos 30 anos existe um aumento na consciência e que após os 30 anos as taxas tendem a diminuir. O resultado do trabalho mostra que os académicos do estudo se tornam mais agradáveis e emocionalmente estáveis com a idade, mas também ficam mais relaxados, satisfeitos consigo mesmos e com o que têm e, portanto, parecem sentir menos necessidade de buscar mais, tornando-se menos preocupadas com a produtividade.

Os resultados deste estudo devem ser considerados com cautela, sendo encorajado a sua aplicação em uma nova amostra, considerando as duas variáveis que foram excluídas nas anãlise exploratórias e análise confirmatórias.

6.1.1. Implicações práticas

Os resultados do estudo oferecem implicações úteis para as organizações universitárias relacionadas com o objetivo de promover o empreendedorismo. O suporte da gestão das organizações universitárias facilitará e promoverá o intraempreendedorismo. Perceber os académicos intraempreendedores com capacidade de tomar decisões e assumir riscos facilitará a distribuição de recursos e de novos projetos. Desenvolver políticas que possibilitem aos académicos terem acesso a um sistema de remuneração atrativo possibilitará o aumento de vontade para realizar atividades empreendedoras. Disponibilizar uma comunicação de qualidade e aberta facilitará a relação entre os académicos e entre as partes envolvidades nas atividades empreendedoras. Dar suporte em termos de organização, apoiando idéias e fornecendo condições facilitará a escolha e implementação destas idéias. Planear atividades e projetos intraempreendedores considerando os tempos necessários para a sua execução, ajudará na consolidação do ambiente organizacional

empreendedor. Por fim, a seleção dos académicos que possuem os traços de personalidade que definem o empreendedorismo, ajudará no desenvolvimento das características intraempreendedoras dos académicos universitários.

6.1.2. Implicações teóricas

O estudo explorou a influência dos fatores externos, fatores organizacionais e os traços da personalidade no comportamento intraempreendedor do académico universitário. Nenhum estudo propos analisar empiricamente a influência de todos os fatores propostos neste estudo juntamente com os traços da personalidade que definem o comportamento intraempreendedor. Considerou-se a complexidade ambiental na análise dos fatores como uma variável adicional e com pouco estudo na literatura.

Existe uma forte contribuição do estudo para melhorar a forma como se deve operacionalizar os fatores externos, fatores organizacionais e os traços da personalidade. Os resultados apresentados pelo modelo mostram como alguns fatores tornam mais provável a possibilidade de uma organização universitária desenvolver o intraempreendedorismo entre os seus académicos.

6.1.3. Limitações do estudo

Existem limitações no estudo que devem ser ressaltadas. Em primeiro, a amostra do estudo foi retirada de uma parte da região de Minas Gerais, podendo não representar o comportamento intraempreendedor de todos os académicos que trabalham no Brasil. Em segundo, o estudo ignorou o efeito mediador ou moderador. Em terceiro, uma limitação comum desse tipo de estudo é decorrente do viés de pessoas com interesse anterior no objeto de estudo pois são mais propensas a serem atraídas para responder a tal pesquisa. Em quarto, o estudo limitou a ser exploratório transversal.

Referência Bibliográfica

Abrell, T., & Karjalainen, T. M. (2017). The early stage of internal corporate venturing_ entrepreneurial activities in a large manufacturing company. *Journal of Enterprising Culture, 25*(1), 1-31. doi:10.1142/S0218495817500017

Aceituno-Aceituno, P., Danvila-Del-Valle, J., Gonzalez Garcia, A., & Bousono-Calzon, C. (2018). Entrepreneurship, intrapreneurship and scientific mobility: The Spanish case. *PLoS One, 13*(9), e0201893. doi:10.1371/journal.pone.0201893

Adachi, T., & Hisada, T. (2016). Gender differences in entrepreneurship and intrapreneurship: an empirical analysis. *Small Business Economics, 48*(3), 447-486. doi:10.1007/s11187-016-9793-y

Adomako, S., & Danso, A. (2014). Regulatory environment, environmental dynamism, political ties, and performance *Journal of Small Business and Enterprise Development, 21* (2), 212-230.

Agca, V., Topal, Y., & Kaya, H. (2012). Linking intrapreneurship activities to multidimensional firm performance in Turkish manufacturing firms: an empirical study. *International Entrepreneurship and Management Journal, 8*(1), 15-33. doi:10.1007/s11365-009-0132-5

Amo, B. W. (2010). Corporate entrepreneurship and intrapreneurship related to innovation behaviour among employees. *International Journal of Entrepreneurial Venturing, 2*(2). doi:10.1504/ijev.2010.034819

Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management & Data Systems, 107*(3), 309-325. doi:10.1108/02635570710734244

Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing, 16*(5), 495-527. doi:10.1016/s0883-9026(99)00054-3

Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship_ Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. *Journal of Business Venturing, 16*, 495–527.

Antoncic, B., & Jasna, A. A. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems, 111*(4), 589-607. doi:10.1108/02635571111133560

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 265–285.

Belitski, M., Aginskaja, A., & Marozau, R. (2019). Commercializing university research in transition economies: Technology transfer offices or direct industrial funding? *Research Policy, 48*(3), 601-615. doi:10.1016/j.respol.2018.10.011

Bergner, S. (2020). Being Smart Is Not Enough: Personality Traits and Vocational Interests Incrementally Predict Intention, Status and Success of Leaders and Entrepreneurs Beyond Cognitive Ability. *Frontiers in Psychology, 11*. doi:10.3389/fpsyg.2020.00204

Berzin, S., Pitt-Catsouphes, M., & Gaitan-Rossi, P. (2016). Innovation and Sustainability: An Exploratory Study of Intrapreneurship Among Human Service Organizations. *Human Service Organizations Management Leadership & Governance, 40*(5), 540-552. doi:10.1080/23303131.2016.1184207

Bird, B. (1988). IMPLEMENTING ENTREPRENEURIAL IDEAS - THE CASE FOR INTENTION. *Academy of Management Review, 13*(3), 442-453. doi:10.2307/258091

Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas_ The Case for Intention. *The Academy of Management Review, 13*(3), 442-453.

Busenitz, L. W., & Barney, J. B. (1997). Differences Between Entrepreneurs and Managers in Large Organization_ Biase and Heuristics in Strategic Decision-Making *Journal of Business Venturing, 12*, 9-30

Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: stability and change. *Annu Rev Psychol, 56*, 453-484. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.141913

Castrogiovanni Gary, J., Urbano, D., & Loras, J. (2011). Linking corporate entrepreneurship and human resource management in SMEs. *International Journal of Manpower, 32*(1), 34-47. doi:10.1108/01437721111121215

Castrogiovanni, G. J. (1991). Environmental Munificence - A Theoretical Assessment *Academy of Management Review, 16*(3), 542-565. doi:10.2307/258917

Chan, K. Y., Ho, M. R., Kennedy, J. C., Uy, M. A., Kang, B. N. Y., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2017). Who Wants to Be an Intrapreneur? Relations between Employees' Entrepreneurial, Professional, and Leadership Career Motivations and Intrapreneurial Motivation in Organizations. *Front Psychol, 8*, 2041. doi:10.3389/fpsyg.2017.02041

Chen, H. Q., Zeng, S. X., Lin, H., & Ma, H. Y. (2017). Munificence, Dynamism, and Complexity: How Industry Context Drives Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment, 26*(2), 125-141. doi:10.1002/bse.1902

Cingöz, A., & Akdoğan, A. A. (2013). Strategic Flexibility, Environmental Dynamism, and Innovation Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 99*, 582-589. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.528

Cohen, W. M., Nelson, R. R., & Walsh, J. P. (2002). Links and impacts: The influence of public research on industrial R&D. *Management Science, 48*(1), 1-23. doi:10.1287/mnsc.48.1.1.14273

Dalmarco, G., Hulsink, W., & Blois, G. V. (2018). Creating entrepreneurial universities in an emerging economy: Evidence from Brazil. *Technological Forecasting and Social Change, 135*, 99-111. doi:10.1016/j.techfore.2018.04.015

De Jong, J. P. J., Parker, S. K., Wennekers, S., & Wu, C. (2011). Corporate Entrepreneurship at the Individual Level: Measurement and Determinants (Working Paper). (H201108).

De Silva, M. (2015). Academic entrepreneurship and traditional academic duties: synergy or rivalry? *Studies in Higher Education, 41*(12), 2169-2183. doi:10.1080/03075079.2015.1029901

De Silva, M. (2016). Academic entrepreneurship and traditional academic duties: synergy or rivalry? *Studies in Higher Education, 41*(12), 2169-2183. doi:10.1080/03075079.2015.1029901

Deprez, J., Leroy, H., & Euwema, M. (2018). Three chronological steps toward encouraging intrapreneurship: Lessons from the Wehkamp case. *Business Horizons, 61*(1), 135-145. doi:10.1016/j.bushor.2017.09.013

Duradoni, M., & Di Fabio, A. (2019). Intrapreneurial Self-Capital and Sustainable Innovative Behavior within Organizations. *Sustainability, 11*(2). doi:10.3390/su11020322

Dyduch, W. (2018). Corporate Entrepreneurship Measurement for Improving Organizational Performance *Journal of Economic and Management, 4*, 16-40.

Farrukh, M., Chong, W. Y., Mansori, S., & Ravan Ramzani, S. (2017). Intrapreneurial behaviour: the role of organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 13*(3), 243-256. doi:10.1108/wjemsd-03-2017-0016

Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2016). Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits. *Management & Marketing-Challenges for the Knowledge Society, 11*(4), 597-609. doi:10.1515/mmcks-20160018

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using SPSS 4TH Edition* (M. Carmichael Ed. 4TH ed.).

Filippetti, A., & Savona, M. (2017). University–industry linkages and academic engagements: individual behaviours and firms' barriers. Introduction to the special section. *The Journal of Technology Transfer, 42*(4), 719-729. doi:10.1007/s10961-017-9576-x

Folha, R.-R. U. (2019). Ranking por indicador de inovação.

Garcia-Morales, V. J., Bolivar-Ramos, M. T., & Martin-Rojas, R. (2014). Technological variables and absorptive capacity's influence on performance through corporate entrepreneurship. *Journal of Business Research, 67*(7), 1468-1477. doi:10.1016/j.jbusres.2013.07.019

Gomes, V., Machado-Taylor, M., & Saraiva, E. V. (2017). The higher education in Brazil: briefhistory and characteristics. *Ciência & Trópico, 42*(1), 106-129.

Guerrero-Cano, M., Kirby, D., & Urbano, D. (2006). A literature review on entrepreneurial universities: An institutional approach.

Guerrero, M., Urbano, D., & Kirby, D. A. (2006). A literature review on entrepreneurial universities_ An institutional approach.

Hachana, R., Berraies, S., & Ftiti, Z. (2018). Identifying personality traits associated with entrepreneurial success: does gender matter? *Journal of Innovation Economics & Management, 27*(3), 169-193

Hartman, A. (2006). Avaliação da Cultura Intraempreendedora_Desenvolvimento e Tese de uma Metodologia. . In.

Hisrich, R. D. (1990). ENTREPRENEURSHIP INTRAPRENEURSHIP. *American Psychologist, 45*(2), 209-222. doi:10.1037//0003-066x.45.2.209

Hisrich, R. D., Peter, M. P., Shepherd, D. A., & (2017). *Entrepreneurship* (TENTH EDITION ed.): McGraw-Hill Education.

Hughes, M., Rigtering, J. P. C., Covin, J. G., Bouncken, R. B., & Kraus, S. (2018). Innovative Behaviour, Trust and Perceived Workplace Performance. *British Journal of Management, 29*(4), 750-768. doi:10.1111/1467-8551.12305

Javier Miranda, F., Chamorro-Mera, A., & Rubio, S. (2017). Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention. *European Research on Management and Business Economics, 23*(2), 113-122. doi:10.1016/j.iedeen.2017.01.001

Jeroen, D. J., & Sander, W. (2008). Intrapreneurship: Conceptualizing entrepreneurial employee behaviour

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. .

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy_History, Measurement, and Theoretical Perspectives.* University of California,

Kacperczyk, A. J. (2012). Opportunity Structures in Established Firms. *Administrative Science Quarterly, 57*(3), 484-521. doi:10.1177/0001839212462675

Kalar, B., & Antoncic, B. (2015). The entrepreneurial university, academic activities and technology and knowledge transfer in four European countries. *Technovation, 36-37*, 1-11. doi:10.1016/j.technovation.2014.11.002

Katz, J., & Gartner, W. B. (1988). Properties of Emerging Organizations *Academy of Management Review, 13*(3), 429-441. doi:10.2307/258090

Kirby, D. A. (2006). Creating Entrepreneurial Universities in the UK_ Applying Entrepreneurship Theory to Practice. *Journal of Technology Transfer, 31*, 599–603.

Klofsten, M., & Jones-Evans, D. (2000). Comparing academic entrepreneurship in Europe - The case of Sweden and Ireland. *Small Business Economics, 14*(4), 299-309. doi:10.1023/a:1008184601282

Klofsten, M., & Jones-Evans, D. (2000). Comparing Academic Entrepreneurship in Europe – The Case of Sweden and Ireland. *Small Business Economics, 14*, 299–309.

Kolvereid, L. (2016). Preference for self-employment: Prediction of new business start-up intentions and efforts. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 17*(2), 100-109. doi:10.1177/1465750316648576

Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing, 15*(5-6), 411-432. doi:10.1016/s0883-9026(98)00033-0

Kuratko, D. F. (2003). *Entrepreneurship Education_ Emerging Trends and Challenges for the 21 ST century* Paper presented at the U.S. Association of Small Business & Entrepreneurship.

Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship_ assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing, 17*, 253-273.

Kuratko, D. F., Montagno, R. V., & Hornsby, J. S. (1990). Developing an Intrapreneurial Assessment Instrument for Effective Corporate Entrepreneurial Environment *Strategic Management Journal, 11*, 49-58.

Kuratko, D. F., & Morris, M. H. (2018). Examining the Future Trajectory of Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management, 56*(1), 11-23. doi:10.1111/jsbm.12364

Lages, M., Marques, C. S., Ferreira, J. J. M., & Ferreira, F. A. F. (2016). Intrapreneurship and firm entrepreneurial orientation: insights from the health care service industry. *International Entrepreneurship and Management Journal, 13*(3), 837-854. doi:10.1007/s11365-016-0428-1

Lopes, S. G., Fernando **, Hartman, Adriane ; Silva, Fábio ; Reis,Dálcio (2013). The evaluation of the intrapreneurial culture level_ case study between six Portuguese companies and six Brazilian companies. *Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão, 12*(1).

Lopez-Nunez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Aparicio-Garcia, M. E., & Diaz-Ramiro, E. M. (2020). Are entrepreneurs born or made? The influence of personality. *Personality and Individual Differences, 154*. doi:10.1016/j.paid.2019.109699

Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing, 16*(5), 429–451. doi:10.1016/s0883-9026(00)00048-3

Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*: Impressão e acabamentos: Rolo & Filhos II, SA.

Marsh, H. W., Nagengast, B., & Morin, A. J. S. (2013). Measurement invariance of big-five factors over the life span: ESEM tests of gender, age, plasticity, maturity, and la dolce vita effects. *Dev Psychol, 49*(6), 1194-1218. doi:10.1037/a0026913

Mason, R. B., & Adcroft, A. (2007). The external environment's effect on management and strategy. *Management Decision, 45*(1), 10-28. doi:10.1108/00251740710718935

Miller, D. (1983). The correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firm *Management Science,, 29*(7), 770-791

Miller, D. (1983). Strategy making and environment_the third link. *Strategic Management Journal, 4*, 221-235.

Minniti, M. (2007). *Entrepreneurship,The Engine of Growth* (Vol. I, II, III): Praeger

Miranda, F. J., Chamorro-Mera, A., & Rubio, S. (2017). Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention. *European Research on Management and Business Economics, 23*(2), 113-122. doi:10.1016/j.iedeen.2017.01.001

Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G., & Lévy, J. (2011). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal, 10*(1), 103-119. doi:10.1007/s11365-011-0196-x

Moriano, J. A., Topa, G., Valero, E., & Lévy, J. (2009). Identificación organizacional y conducta intraemprendedora. *anales de psicología, 25*(2), 277-287.

Moriano, J. A., Topa, G., Valero, E., & Lévy, J. (2009). Organizational identification and Intrapreneurial behavior. *anales de psicología, 25*(2), 277-287

Neessen, P. C. M., Caniels, M. C. J., Vos, B., & de Jong, J. P. (2019). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal, 15*(2), 545-571. doi:10.1007/s11365-018-0552-1

Obschonka, M., Hakkarainen, K., Lonka, K., & Salmela-Aro, K. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill: entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics, 48*(3), 487-501. doi:10.1007/s11187-016-9798-6

Obschonka, M., & Stuetzer, M. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the Entrepreneurial Personality System (EPS). *Small Business Economics, 49*(1), 203-231. doi:10.1007/s11187-016-9821-y

Ostgaard, T. A., & Birley, S. (1996). New venture growth and personal networks. *Journal of Business Research, 36*(1), 37-50. doi:10.1016/0148-2963(95)00161-1

Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing, 26*(1), 19-34. doi:10.1016/j.jbusvent.2009.07.003

Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Brostrom, A., D'Este, P., Fini, R., Geuna, A., Grimaldi, R., Hughes, A., Krabel, S., Kitson, M., Llerena, P., Lissoni, F., Salter, A., & Sobrero, M. (2013). Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university-industry relations. *Research Policy, 42*(2), 423-442. doi:10.1016/j.respol.2012.09.007

Philpott, K., Dooley, L., O'Reilly, C., & Lupton, G. (2011). The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions. *Technovation, 31*(4), 161-170. doi:10.1016/j.technovation.2010.12.003

Pinchot, G. (1987). Innovation Through Intrapreneuring *Research Management, 30*(2), 14-17.

Pinchot, G., & Pellman, R. (1999). *Intrapreneuring in Action: A Handbook for Business Innovation*: Berrett-Koehler.

Power, R. A., & Pluess, M. (2015). Heritability estimates of the Big Five personality traits based on common genetic variants. *Transl Psychiatry, 5*, e604. doi:10.1038/tp.2015.96

Puech, L., & Durand, T. (2017). Classification of time spent in the intrapreneurial process. *Creativity and Innovation Management, 26*(2), 142-151. doi:10.1111/caim.12214

Razavi, S. H., & Ab Aziz, K. (2017). The dynamics between entrepreneurial orientation, transformational leadership, and intrapreneurial intention in Iranian R&D sector. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 23*(5), 769-792. doi:10.1108/ijebr-10-2016-0337

Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal, 9*(3), 337-360. doi:10.1007/s11365-013-0258-3

Ruzzier, M., Antoncic, B., Hisrich, R. D., & Konecnik, M. (2007). Human capital and SME internationalization: A structural equation modeling study. *Canadian Journal of Administrative Sciences-Revue Canadienne Des Sciences De L Administration, 24*(1), 15-29. doi:10.1002/cjas.3

Sandstrom, C., Wennberg, K., Wallin, M. W., & Zherlygina, Y. (2018). Public policy for academic entrepreneurship initiatives: a review and critical discussion. *Journal of Technology Transfer, 43*(5), 1232-1256. doi:10.1007/s10961-016-9536x

Sandström, C., Wennberg, K., Wallin, M. W., & Zherlygina, Y. (2016). Public policy for academic entrepreneurship initiatives: a review and critical discussion. *The Journal of Technology Transfer, 43*(5), 1232-1256. doi:10.1007/s10961-016-9536-x

Schmitz, A., Urbano, D., Dandolini, G. A., de Souza, J. A., & Guerrero, M. (2016). Innovation and entrepreneurship in the academic setting: a systematic literature review. *International Entrepreneurship and Management Journal, 13*(2), 369-395. doi:10.1007/s11365-016-0401-z

Schmitz, A., Urbano, D., Dandolini, G. A., de Souza, J. A., & Guerrero, M. (2017). Innovation and entrepreneurship in the academic setting: a systematic literature review. *International Entrepreneurship and Management Journal, 13*(2), 369-395. doi:10.1007/s11365-016-0401-z

Schumpeter, J. (1950). *Capitalism, Socialism and Democracy* (Third edition ed.). Taylor & Francis e-Library: © George Allen & Unwin (Publishers) Ltd 1976.

Sebora, T. C., & Theerapatvong, T. (2009). Corporate entrepreneurship: a test of external and internal influences on managers' idea generation, risk taking, and proactiveness. *International Entrepreneurship and Management Journal, 6*(3), 331-350. doi:10.1007/s11365-009-0108-5

Sharma, P., & Chrisman, S. J. J. (2007). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship*. In *Entrepreneurship* (pp. 83-103).

Shirokova, G., Bogatyreva, K., Beliaeva, T., & Puffer, S. (2016). Entrepreneurial orientation and firm performance in different environmental settings. *Journal of Small Business and Enterprise Development, 23*(3), 703-727. doi:10.1108/jsbed-09-2015-0132

Smith-Hunter, A., Kapp, J., & Yonkers, V. (2003). A Psychological Model of Entrepreneurial Behavior. *Journal of the Academy of Business and Economics, 2*, 180-192.

Tang, J. (2008). Environmental munificence for entrepreneurs: entrepreneurial alertness and commitment. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 14*(3), 128-151. doi:10.1108/13552550810874664

Taştan, S. B., & Güçel, C. (2014). Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 150*, 862-871. doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.095

Ting, H.-F. (2012). The Moderating Role of Environmental Dynamism on the Influence of Innovation Strategy and Firm Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. doi:10.7763/ijimt.2012.V3.288

Turro, A., Alvarez, C., & Urbano, D. (2016). Intrapreneurship in the Spanish context: a regional analysis. *Entrepreneurship and Regional Development, 28*(5-6), 380-402. doi:10.1080/08985626.2016.1162850

Turro, A., Urbano, D., & Peris-Ortiz, M. (2014). Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship. *Technological Forecasting and Social Change, 88*, 360-369. doi:10.1016/j.techfore.2013.10.004

Urban, B., & Wood, E. (2017). The innovating firm as corporate entrepreneurship. *European Journal of Innovation Management, 20*(4), 534-556. doi:10.1108/ejim-10-2016-0100

Urbano, D., Alvarez, C., & Turró, A. (2013). Organizational resources and intrapreneurial activities: an international study. *Management Decision, 51*(4), 854-870. doi:10.1108/00251741311326617

Urbano, D., & Turro, A. (2013). Conditioning factors for corporate entrepreneurship: an in(ex)ternal approach. *International Entrepreneurship and Management Journal, 9*(3), 379-396. doi:10.1007/s11365-013-0261-8

Uslu, T., Eryigit, N., & Cubuk, D. (2015). Individual and organizational effects of the corporate practices with the mediating role of lean intrapreneurship: differences between public and

private sector in Turkey. In C. Zehir & E. E. Ozdemir (Eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management* (Vol. 210, pp. 301-309).

Vaļka, K. (2017). An analysis of determinants of university's employee's intrapreneurial behavior – case of Latvian universities.

van Wyk, R., & Adonisi, M. (2011). An eight-factor solution for the Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument. *African Journal of Business Management, 5*(8), 3047-3055.

Vargas-Halabi, T., Mora-Esquivel, R., & Siles, B. (2017). Intrapreneurial competencies: development and validation of a measurement scale. *European Journal of Management and Business Economics, 26*(1), 86-111. doi:10.1108/ejmbe-07-2017-006

Wakkee, I., Elfring, T., & Monaghan, S. (2010). Creating entrepreneurial employees in traditional service sectors The role of coaching and self-efficacy. *International Entrepreneurship and Management Journal, 6*(1), 1-21. doi:10.1007/s11365-008-0078-z

Xia, J., Liu, W., Tsai, S.-B., Li, G., Chu, C.-C., & Wang, K. (2018). A System Dynamics Framework for Academic Entrepreneurship. *Sustainability, 10*(7). doi:10.3390/su10072430

Yusof, M., & Jain, K. K. (2010). Categories of university-level entrepreneurship: a literature survey. *International Entrepreneurship and Management Journal, 6*(1), 81-96. doi:10.1007/s11365-007-0072-x

Zahra, S. A. (1993). Environment, Corporate Entrepreneurship, and Financial Performance - A Taxonomic Approach *Journal of Business Venturing, 8*(4), 319-340. doi:10.1016/0883-9026(93)90003-n

Zampetakis, L. A., Kafetsios, K., Bouranta, N., Dewett, T., & Moustakis, V. S. (2009). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 15*(6), 595-618. doi:10.1108/13552550910995452

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259-271. doi:10.1037/0021-9010.91.2.259

Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management, 36*(2), 381-404. doi:10.1177/0149206309335187

Anexos

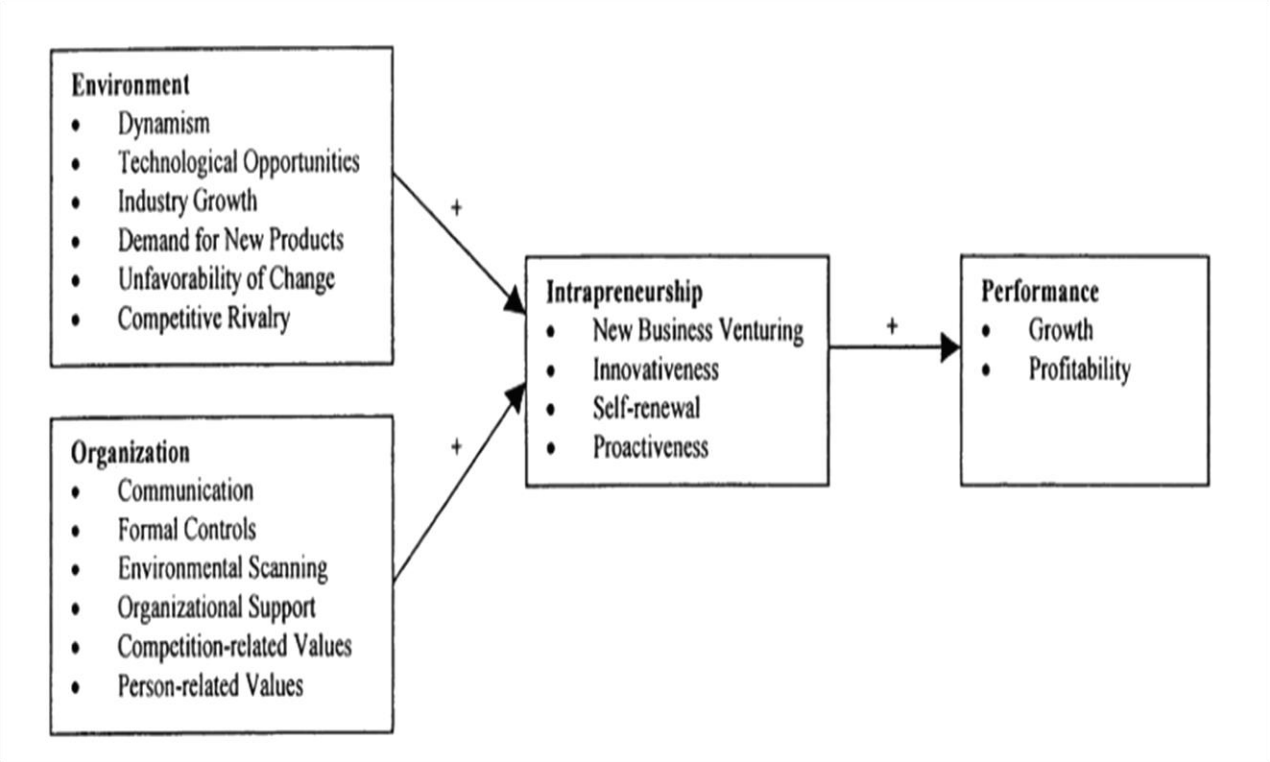
Anexo 1- Definições de Universidades Empreendedoras.

Ano	Autor	Definição
1983	Etzkowitz	*"Universidades que consideram novas fontes de recursos, como patentes, pesquisa sob contrato e entram numa parceria com uma empresa privada"*
1995	Chrisman, et al.	*A Universidade Empreendedora envolve "a criação de novos empreendimentos por professores, técnicos ou estudantes universitários"*
1998	Clark	*Uma Universidade Empreendedora, por si só, procura inovar na forma como vai para os negócios. Ela procura descobrir uma mudança substancial no caráter organizacional para chegar a uma postura mais promissora para o futuro. As universidades empreendedoras procuram tornar-se universidades "em pé" que são atores importantes nos seus próprios termos"*
1998	Röpke	*"Uma universidade empreendedora pode significar três coisas: a própria universidade, como organização, torna-se empreendedora; os membros da universidade - universidade, estudantes, empregados - estão a transformar-se de alguma forma em Empreendedores; e a interação da universidade com o meio ambiente, o "simbiose estrutural" entre universidade e região, segue o padrão empreendedor "*
1999	Subotzky	*"A universidade empreendedora é caracterizada por parcerias universidade-empresa mais próximas, por maior responsabilidade do corpo docente pelo acesso a fontes externas de financiamento e por um espírito gestor na governança institucional, liderança e planejamento".*
2000	Etzkowitz, et al.	*"Uma universidade que realiza atividades empresariais com o objetivo de melhorar o desempenho económico regional ou nacional, bem como a vantagem financeira da universidade e a de seus professores."*
2002a	Kirby	*"as Universidades Empreendedoras têm a capacidade de inovar, reconhecer e criar oportunidades, trabalhar em equipa, assumir riscos e responder a desafios"*
2003	Etzkowitz	*"a Universidade Empreendedora é uma incubadora natural, fornecendo estruturas de apoio para professores e alunos iniciarem novos empreendimentos: intelectual, comercial e conjunto"*
2003	Jacob, et al.	*"Uma Universidade Empreendedora baseia-se tanto na comercialização (cursos de educação continuada, serviços de consultoria e atividades de extensão) e comodificação (patentes, licenciamento ou star-ups de propriedade de estudantes)"*
2003	Jacob, et al.	*"Uma universidade que possui uma gama ampla de novos mecanismos de suporte de infra-estrutura para promover o empreendedorismo dentro da organização, bem como embalar o empreendedorismo como um produto."*

2003a	Etzkowitz	*"Uma universidade que mantém os papéis académicos tradicionais de reprodução social e extensão de conhecimento certificado, mas coloca-os num contexto mais amplo como parte do seu novo papel na promoção da inovação."*
2003b	Etzkowitz	*"Uma universidade que tem a capacidade de gerar uma direção estratégica focada, tanto na formulação de objetivos académicos como na tradução do conhecimento produzido dentro da universidade, em utilidade económica e social."*
2008	Guenther and Wagner	*"Uma organização múltipla com mecanismos diretos para apoiar a transferência de tecnologia da academia para a indústria, bem como mecanismos indiretos para apoiar novas atividades de negócios por meio da educação para o empreendedorismo."*
2011	Mainardes et al.	*""Uma universidade que procura estar o mais livre possível do controlo estatal e procura interagir de perto com o mercado com o objetivo de adquirir recursos e satisfazer às necessidades da sociedade em termos de conhecimento, contribuindo assim para o desenvolvimento social".*
2011	Kirby et al.	*"Uma universidade orientada para a inovação e o desenvolvimento de uma cultura empreendedora que possui um novo espírito de gestão em administração, liderança e planeamento, incluindo uma maior responsabilidade do corpo docente em aceder a fontes externas de financiamento."*
2013	Etzkowitz	*"Uma universidade que envolve a extensão de idéias para atividades práticas, capitalizando conhecimentos, organizando novas entidades e gerindo riscos."*
2014	Guerrero et al.	*"Uma universidade que tenta oferecer um ambiente favorável, no qual a comunidade universitária possa explorar, avaliar e explorar idéias que possam ser transformadas em iniciativas empreendedoras sociais e econômicas."*

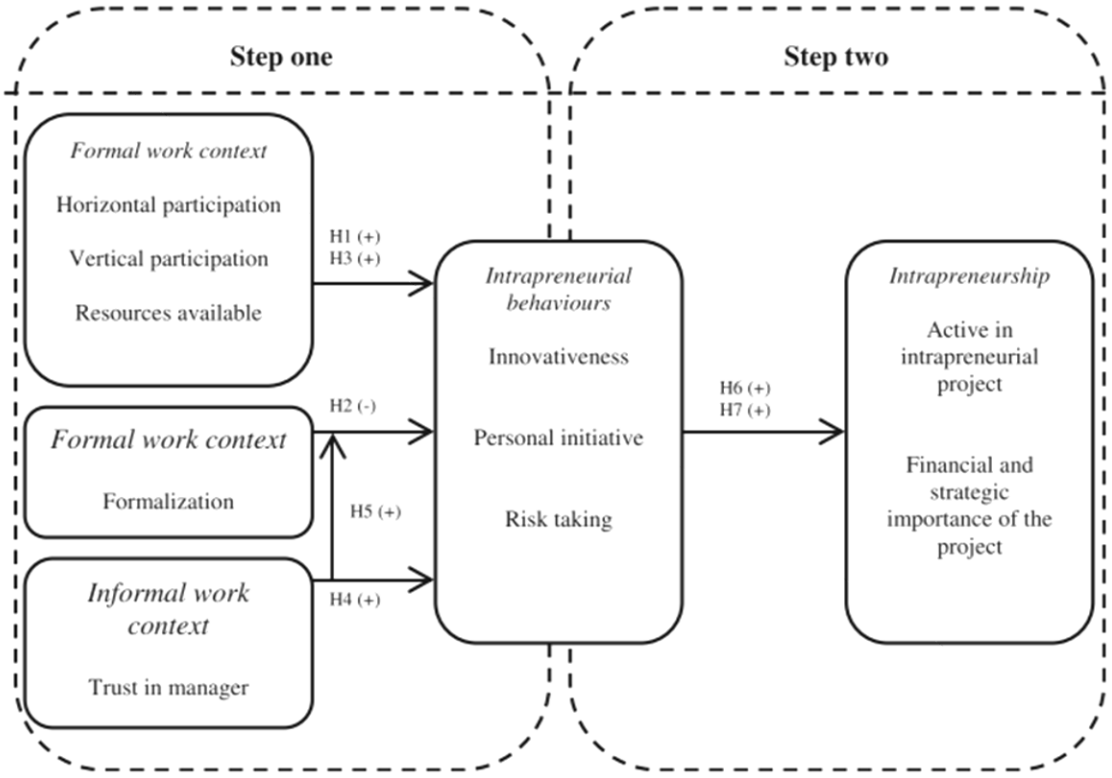
Fonte: Adaptado de (Guerrero et al., 2006) e (Schmitz et al., 2017)

Anexo 2- O modelo de intraempreendedorismo e seus efeitos diretos.



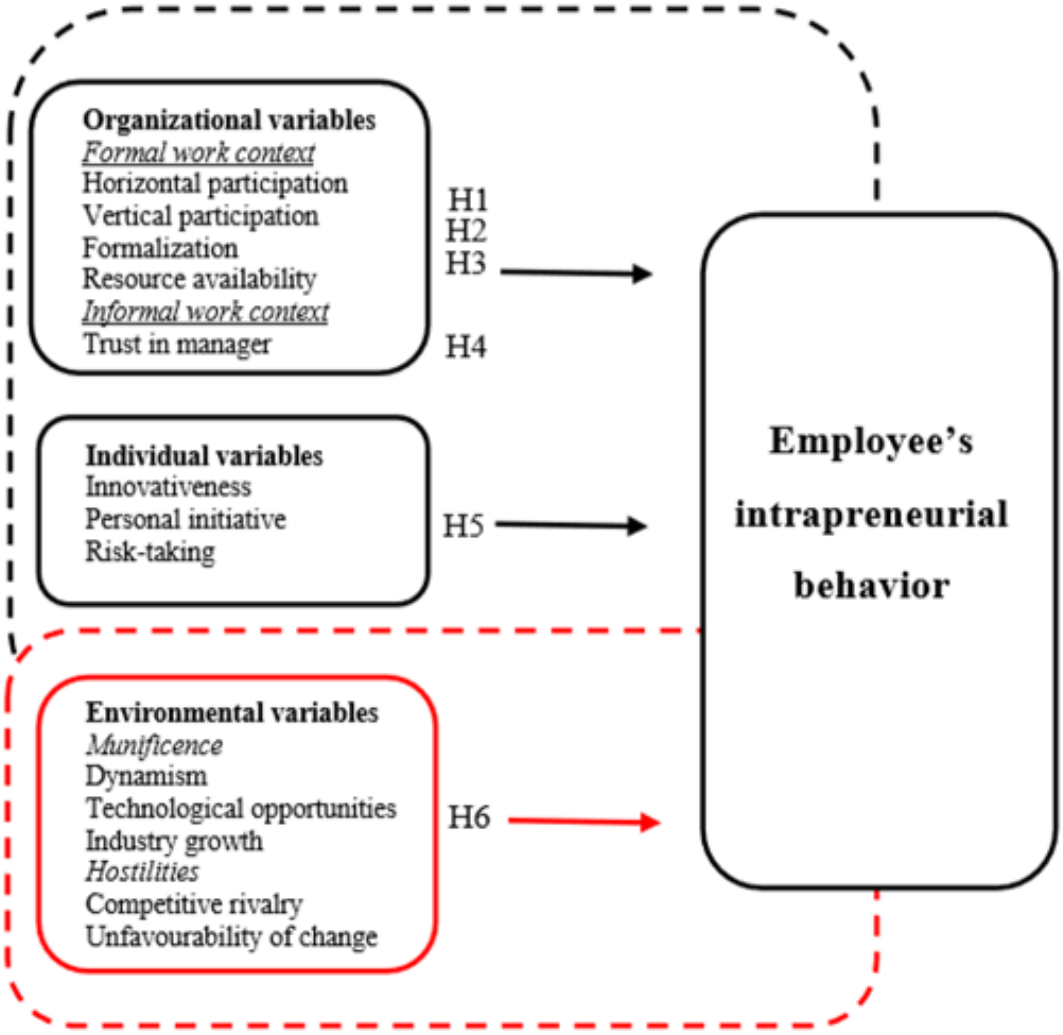
Fonte: Antoncic et al. (2001)

Anexo 3- Modelo de Rigtering et al. (2013)



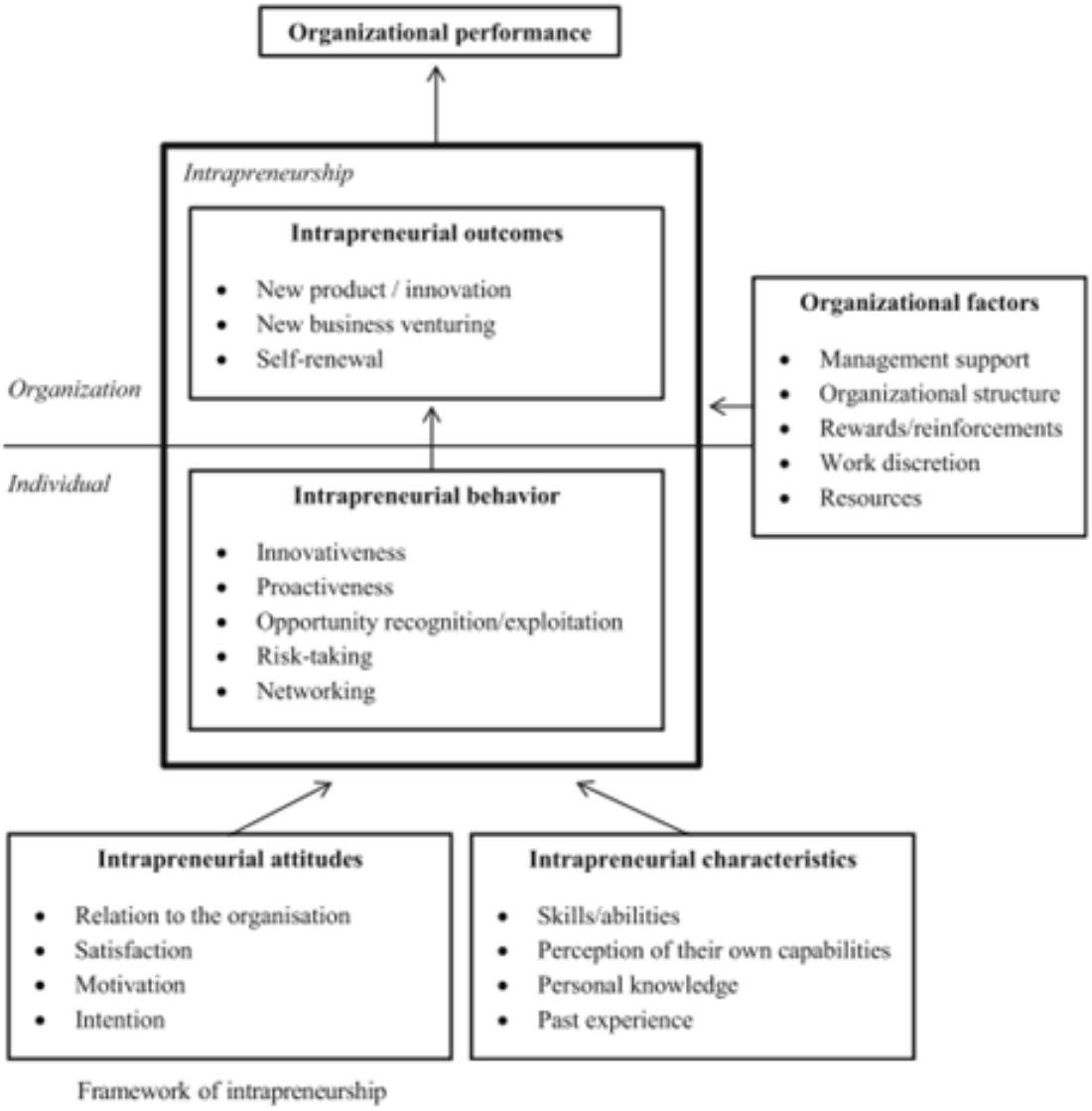
Fonte: Rigtering et al. (2013)

Anexo 4- Quadro teórico do comportamento intraempreendedor do colaborador



Fonte:Valka (2017)

Anexo 5- Quadro do intraempreendedorismo



Fonte: Neessen et al., 2019

Anexo 6- Fatores da personalidade e suas facetas da personalidade

Cinco grandes dimensões	**Faceta da Personalidade (e adjetivo do traço correlacionado)**
Extroversão vs. introversão	Gosta de companhia (sociável) Assertividade (força) Atividade (energético(a)) Procura de emoção (aventureiro) Emoções positivas (entusiasta) Cordial (amigavel)
Agradabilidade vs. antagonismo	Confiança (perdão) Simples (não exigente) Altruísmo (afetuoso(a)) Conformidade (não teimoso(a)) Modéstia (não exibicionista) Ternura, atencioso (simpático)
Consciência vs. falta de direção	Competência (eficiente) Ordem (organizado(a)) Deveres (não descuidados) Realização esforçada (completo(a)) Autodisciplina (não preguiçoso(a)) Deliberação (não impulsivo(a))
Neuroticismo versus estabilidade emocional	Ansiedade (tenso) Hostilidade irritada (irritável) Depressão (não contente) Autoconsciência (tímido) Impulsividade (temperamental) Vulnerabilidade (não autoconfiante)
Abertura versus fechamento para experimentar	Ideias (curiosas) Fantasia (imaginativa) Estética (artística) Ações (interesses amplos) Sentimentos (excitável) Valores (não convencionais)

Fonte: John et al. (1999)

Anexo 7- Inquérito

Os fatores que influenciam o comportamento empreendedor dos colaboradores das Universidades Brasileiras

O projeto de investigação pretende aprofundar o conhecimento sobre os fatores internos (organizacionais e individuais), fatores externos (ambientais) e fatores de personalidade que se associam aos colaboradores das Universidades, formando assim o seu comportamento intraempreendedor.

As respostas anônimas e confidenciais, serão tratadas apenas pelo investigador. O resultado da pesquisa será disponibilizada caso o queira.

O Inquérito insere-se no projeto de dissertação para obtenção do grau de Mestre no âmbito do Mestrado em Marketing, da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Desde já, agradeço a sua disponibilidade e colaboração.

*Obrigatório

1. **Eu gostaria de receber o resultado da pesquisa.**
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ Sim
   - ◯ Não

U.PORTO
FEP FACULDADE DE ECONOMIA UNIVERSIDADE DO PORTO

Série de possibilidades

Para auxiliar na tua resposta é oferecida abaixo uma escala de possibilidades de resposta, com indicações numéricas, e o significado aproximado dos valores apresentados em termos de concordância e discordância.

Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
1	2	3	4	5

Situações Organizacionais Internas

2. **Aqui estão algumas situações de suporte gerencial que podem ou não se aplicar a tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Os funcionários são encorajados a falar com pessoas de outros departamentos sobre ideias para novos projetos.					
Geralmente há verba disponível para tirar do papel, novas ideias para os projetos.					
Geralmente, as pessoas são encorajadas a correr riscos calculados com suas ideias.					
Boa parte dos gestores é conhecida por sua experiência com o processo de inovação.					
A Universidade apóia diversos projetos pequenos e experimentais, estando consciente de que alguns deles com certeza não obterão sucesso.					
O desenvolvimento de ideias para melhorias de trabalho é estimulado na minha Universidade.					

3. **Aqui estão algumas situações de recompensa que podem ou não se aplicar à tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Há muitos desafios em meu trabalho.					
Meu gestor colabora com meu trabalho removendo obstáculos e bloqueios.					
Meu gestor me dá um reconhecimento especial se tenho bom desempenho.					

4. **Aqui estão algumas situações de trabalho e liberdade de julgamento que podem ou não se aplicar à tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
A Universidade oferece oportunidade de ser criativo e desenvolver meus próprios métodos de trabalho.	◯	◯	◯	◯	◯
A Universidade oferece oportunidade para utilizar minhas capacidades.	◯	◯	◯	◯	◯
Sou livre para decidir o que faço no meu trabalho.	◯	◯	◯	◯	◯

5. **Aqui estão algumas situações de disponibilidade de tempo que podem ou não se aplicar à tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Tenho o tempo exato para realizar bem minha carga de trabalho.	◯	◯	◯	◯	◯
Acredito sempre ter tempo suficiente para fazer tudo o que é necessário.	◯	◯	◯	◯	◯
Nos últimos três meses, minha carga de trabalho me impediu de investir tempo no desenvolvimento de novas ideias.	◯	◯	◯	◯	◯

6. **Aqui estão alguns aspectos Internos da Universidade que podem ou não se aplicar à tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
O nível de cooperação entre os diversos setores da Universidade é elevado.	◯	◯	◯	◯	◯
A visão e os objetivos da Universidade são informados e ensinados a todos os funcionários	◯	◯	◯	◯	◯
A Universidade age de acordo com suas políticas e diretrizes divulgadas.	◯	◯	◯	◯	◯

7. **Aqui estão algumas situações organizacionais que podem ou não se aplicar à tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Há muitas regras e procedimentos escritos para a realização das principais tarefas					
A descrição de meu trabalho especifica claramente os padrões de avaliação do meu desempenho.					
Não tenho dúvidas quanto ao que é esperado de mim em meu trabalho.					

Fatores Internos Individuais

8. **Aqui estão algumas situações de inovação que podem ou não se aplicar a tua pessoa. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Desenvolvo novos processos, serviços ou produtos.					
Realizo pesquisa junto aos alunos para avaliar a qualidade dos serviços prestados.					
Realizo minhas tarefas de forma inovadora.					
Encontro novas formas de fazer as coisas.					

9. **Aqui estão algumas situações em assumir riscos que podem ou não se aplicar a tua pessoa. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Adoto posturas arrojadas visando atingir os objetivos da instituição.					
Faço novas coisas mesmo que exista a possibilidade de não funcionar.					
Assumo riscos calculados apesar da possibilidade de fracassar.					

10. **Aqui estão algumas situações de proatividade que podem ou não se aplicar a tua pessoa. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Adapto o serviço prestado às necessidades do mercado e respondo eficazmente as mudanças das mesmas.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭
Atuo proativamente para tomar iniciativa quando há dúvida nas normas administrativas.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭

11. **Aqui estão algumas situações em reconhecer oportunidades que podem ou não se aplicar a tua pessoa. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Me interesso em saber as necessidades do mercado para novos produtos ou serviços.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭
Freqüentemente detecto oportunidades promissoras de negócio no mercado.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭
Creio que tenho uma boa habilidade em detectar oportunidades de negócio no mercado	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭

12. **Aqui estão algumas situações de trabalho em rede que podem ou não se aplicar a tua pessoa. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Me relaciono muito facilmente com outras pessoas.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭
Conheço várias pessoas que me poderiam auxiliar profissionalmente, caso eu precisasse.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭
Os contatos sociais que tenho são muito importantes para minha vida profissional.	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭

Ambiente Externo

13. **Aqui estão algumas situações de complexidade ambiental externas que podem ou não se aplicar a tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
É difícil entender como está evoluindo nosso mercado.	◯	◯	◯	◯	◯
É difícil obter informações importantes para tomar decisões em nosso segmento	◯	◯	◯	◯	◯
Fatores importantes para a tomada de decisão estão muito dispersos (grande número de concorrentes, fornecedores e tipos de clientes)	◯	◯	◯	◯	◯
Tem sido difícil prever as mudanças no nosso segmento	◯	◯	◯	◯	◯

14. **Aqui estão algumas situações de dinamismo ambiental que podem ou não se aplicar a tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação.** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
A regulamentação do setor tem mudado muito nos últimos dois anos	◯	◯	◯	◯	◯
As condições econômicas que influenciam nosso mercado têm mudado muito nos últimos dois anos	◯	◯	◯	◯	◯
As necessidades dos nossos potenciais consumidores têm mudado muito nos últimos dois anos.	◯	◯	◯	◯	◯
Aspectos sociais e culturais que influenciam nosso mercado têm mudado muito nos últimos dois anos	◯	◯	◯	◯	◯
A tecnologia envolvida com nossas atividades tem mudado muito nos últimos dois anos	◯	◯	◯	◯	◯

15.

Aqui estão algumas situações de munificência ambiental que podem ou não se aplicar a tua Universidade. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Disputamos um mercado com muitos concorrentes fortes.	◯	◯	◯	◯	◯
Estamos em um mercado no qual é muito difícil ser lucrativo.	◯	◯	◯	◯	◯
O ambiente universitário no qual estamos inseridos nos oferece mais oportunidades do que ameaças.	◯	◯	◯	◯	◯
Nosso mercado tem crescido muito nos últimos dois anos.	◯	◯	◯	◯	◯
As condições gerais do nosso mercado têm melhorado nos últimos dois anos (economia, fornecedores, mão de obra, clientes, recursos).	◯	◯	◯	◯	◯

Fatores de Personalidade

16. **Aqui estão algumas características que podem ou não se aplicar a você. Por favor, marque ao lado de cada declaração para indicar até que ponto você concorda ou discorda com essa afirmação. " Eu me vejo como alguém que ... "** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
É inventivo	◯	◯	◯	◯	◯
É sofisticado em arte, música ou literatura	◯	◯	◯	◯	◯
Está cheio de energia	◯	◯	◯	◯	◯
É falador	◯	◯	◯	◯	◯
Permanece calmo em situações tensas	◯	◯	◯	◯	◯
Está curioso sobre muitas coisas diferentes	◯	◯	◯	◯	◯
Tende a ser desorganizado	◯	◯	◯	◯	◯
Preocupa-se muito	◯	◯	◯	◯	◯
Está relaxado, lida bem com o estresse	◯	◯	◯	◯	◯
É extrovertido, sociável	◯	◯	◯	◯	◯
Fica nervoso facilmente	◯	◯	◯	◯	◯
É um trabalhador confiável	◯	◯	◯	◯	◯
Está deprimido	◯	◯	◯	◯	◯
Começa a brigar com os outros	◯	◯	◯	◯	◯
Às vezes é tímido, inibido	◯	◯	◯	◯	◯
É atencioso e gentil com quase todos	◯	◯	◯	◯	◯
Tem uma personalidade assertiva	◯	◯	◯	◯	◯
Gosta de refletir, brincar com ideias	◯	◯	◯	◯	◯
Gera muito entusiasmo	◯	◯	◯	◯	◯
É emocionalmente estável, não é facilmente perturbado	◯	◯	◯	◯	◯
Às vezes é rude com os outros	◯	◯	◯	◯	◯
Geralmente confia em outras pessoas	◯	◯	◯	◯	◯
Tem uma imaginação ativa	◯	◯	◯	◯	◯
É facilmente distraído	◯	◯	◯	◯	◯
É engenhoso, um pensador profundo	◯	◯	◯	◯	◯
Faz um trabalho completo	◯	◯	◯	◯	◯
Tem uma natureza que perdoa	◯	◯	◯	◯	◯
Pode ser tenso	◯	◯	◯	◯	◯
Tende a ficar quieto	◯	◯	◯	◯	◯
Prefere trabalho rotineiro	◯	◯	◯	◯	◯
É reservado	◯	◯	◯	◯	◯
Tende a encontrar falhas nos outros	◯	◯	◯	◯	◯
Pode ser frio e indiferente	◯	◯	◯	◯	◯
Tem poucos interesses artísticos	◯	◯	◯	◯	◯
Gosta de cooperar com os outros	◯	◯	◯	◯	◯
Pode ser mal-humorado	◯	◯	◯	◯	◯
Faz planos e segue com eles	◯	◯	◯	◯	◯

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo fortemente
Tende a ser preguiçoso	◯	◯	◯	◯	◯
Persevera até que a tarefa esteja terminada	◯	◯	◯	◯	◯
É original, surge com novas ideias	◯	◯	◯	◯	◯
É prestativo e altruísta com os outros	◯	◯	◯	◯	◯
Pode ser um pouco descuidado	◯	◯	◯	◯	◯
Possui valores artísticos, experiências estéticas	◯	◯	◯	◯	◯
Faz coisas eficientemente	◯	◯	◯	◯	◯

Informações gerais sobre o entrevistado

17. **Qual a tua idade?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ 18-24 anos
- ◯ 25-34 anos
- ◯ 35-44 anos
- ◯ 45-54 anos
- ◯ 55-64 anos
- ◯ 65-74 anos
- ◯ 75 anos ou mais

18. **Qual é o seu gênero?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Feminino
- ◯ Masculino
- ◯ Prefiro não dizer

19. **Qual é o nível mais alto de educação que você completou?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Menos que ensino fundamental
- ◯ Ensino Fundamental
- ◯ Ensino Médio
- ◯ Ensino Médio Técnico
- ◯ Graduação
- ◯ Pós Graduação
- ◯ Mestrado
- ◯ Ph.D.
- ◯ Pos Ph.D.
- ◯ Outros

20. **Se a opção escolhida foi 'Outros' especifique por favor**

_____

21. **A universidade em que você está trabalhando é pública ou privada?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Público
- ◯ Privado

22. **Se você faz parte do corpo docente, qual é o seu cargo principal?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Assistente / Professor Associado
- ◯ Professor
- ◯ Postar Doc.
- ◯ Palestrante / palestrante sênior
- ◯ Não faço parte
- ◯ Outro

23. **Se a opção escolhida foi 'Outro' especifique por favor**

_____

24. **Se você faz parte da equipe administrativa, por favor, nomeie sua posição** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Decano
- ◯ Reitor
- ◯ Proreitor
- ◯ Gestor
- ◯ Chefe de departamento
- ◯ Finança
- ◯ Outra
- ◯ Não faço parte

25. **Se a opção escolhida foi 'Outra' especifique por favor**

_____

26. **Eu trabalho ligado ao departamento de...** *

Marcar apenas uma oval.

- ARQUITETURA
- BELAS-ARTES
- CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
- CIÊNCIAS BIOLÓGICAS
- CIÊNCIAS ECONÔMICAS
- CIÊNCIAS AGRÁRIAS
- CIÊNCIAS EXATAS
- DIREITO
- EDUCAÇÃO
- EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL
- ENFERMAGEM
- ENGENHARIA
- FARMÁCIA
- FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
- GEOCIÊNCIAS
- LETRAS
- MEDICINA
- MÚSICA
- ODONTOLOGIA
- VETERINÁRIA
- OUTRO

27. **Se a opção escolhida foi 'Outro' especifique por favor**

28. **Você participou de alguma das seguintes atividades em sua universidade nos últimos dois anos?** *

Marcar apenas uma oval.

- Desenvolvimento de novo programa / departamento de graduação
- Realização de seminários Sessões de treinamento para uma indústria
- Desenvolvimento de novos produtos ou serviços
- Spin-offs (A criação de uma empresa independente através de um negócio existente ou divisão de uma empresa-mãe.)
- Patentes
- Outro
- Nunca participei de qualquer atividade

29. **Se a opção escolhida foi 'Outro' especifique por favor**

Anexo 8- Teste de Normalidade

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
P1	0.179	344	0.00	0.908	344	0.00
P6_Recode	0.224	344	0.00	0.873	344	0.00
P11	0.345	344	0.00	0.729	344	0.00
P16	0.274	344	0.00	0.784	344	0.00
P21_Recode	0.210	344	0.00	0.887	344	0.00
P26	0.296	344	0.00	0.770	344	0.00
P31_Recode	0.236	344	0.00	0.836	344	0.00
P36	0.251	344	0.00	0.864	344	0.00
P2_Recode	0.192	344	0.00	0.908	344	0.00
P7	0.343	344	0.00	0.710	344	0.00
P12_Recode	0.403	344	0.00	0.656	344	0.00
P17	0.268	344	0.00	0.830	344	0.00
P22	0.291	344	0.00	0.843	344	0.00
P27_Recode	0.171	344	0.00	0.905	344	0.00
P32	0.357	344	0.00	0.712	344	0.00
P37_Recode	0.228	344	0.00	0.849	344	0.00
P42	0.401	344	0.00	0.654	344	0.00
P3	0.326	344	0.00	0.737	344	0.00
P8_Recode	0.191	344	0.00	0.888	344	0.00
P13	0.467	344	0.00	0.454	344	0.00
P18_Recode	0.213	344	0.00	0.895	344	0.00
P23_Recode	0.300	344	0.00	0.780	344	0.00
P28	0.307	344	0.00	0.747	344	0.00
P33	0.285	344	0.00	0.762	344	0.00
P38	0.297	344	0.00	0.780	344	0.00
P43_Recode	0.247	344	0.00	0.890	344	0.00
P4	0.347	344	0.00	0.732	344	0.00
P9_Recode	0.240	344	0.00	0.884	344	0.00
P14	0.228	344	0.00	0.898	344	0.00
P19	0.270	344	0.00	0.773	344	0.00
P24_Recode	0.274	344	0.00	0.801	344	0.00
P29	0.209	344	0.00	0.881	344	0.00
P34_Recode	0.233	344	0.00	0.873	344	0.00

P39	0.228	344	0.00	0.852	344	0.00
P5	0.259	344	0.00	0.792	344	0.00
P10	0.375	344	0.00	0.697	344	0.00
P15	0.264	344	0.00	0.854	344	0.00
P20	0.313	344	0.00	0.753	344	0.00
P25	0.241	344	0.00	0.798	344	0.00
P30	0.234	344	0.00	0.879	344	0.00
P35_Recode	0.208	344	0.00	0.876	344	0.00
P40	0.312	344	0.00	0.758	344	0.00
P41_Recode	0.183	344	0.00	0.877	344	0.00
P44	0.232	344	0.00	0.861	344	0.00
RO1	0.201	344	0.00	0.879	344	0.00
RO2	0.219	344	0.00	0.877	344	0.00
RO3	0.189	344	0.00	0.875	344	0.00
TR1	0.359	344	0.00	0.712	344	0.00
TR2	0.318	344	0.00	0.747	344	0.00
TR3	0.336	344	0.00	0.738	344	0.00
PR1	0.208	344	0.00	0.879	344	0.00
PR2	0.244	344	0.00	0.800	344	0.00
IN1	0.260	344	0.00	0.805	344	0.00
IN2	0.307	344	0.00	0.761	344	0.00
IN3	0.296	344	0.00	0.789	344	0.00
IN4	0.236	344	0.00	0.870	344	0.00
AR1	0.250	344	0.00	0.860	344	0.00
AR2	0.301	344	0.00	0.833	344	0.00
AR3	0.250	344	0.00	0.861	344	0.00
LO1	0.236	344	0.00	0.892	344	0.00
LO2	0.204	344	0.00	0.892	344	0.00
LO3	0.199	344	0.00	0.897	344	0.00
DT1	0.220	344	0.00	0.871	344	0.00
DT2	0.303	344	0.00	0.832	344	0.00
DT3	0.221	344	0.00	0.878	344	0.00
REC1	0.212	344	0.00	0.894	344	0.00
REC2	0.271	344	0.00	0.860	344	0.00
REC3	0.212	344	0.00	0.859	344	0.00
R1	0.159	344	0.00	0.917	344	0.00
R2	0.194	344	0.00	0.885	344	0.00
R3	0.156	344	0.00	0.895	344	0.00
AIE1	0.232	344	0.00	0.884	344	0.00
AIE2	0.221	344	0.00	0.862	344	0.00

AIE3	0.233	344	0.00	0.890	344	0.00
SG1	0.247	344	0.00	0.892	344	0.00
SG2	0.194	344	0.00	0.896	344	0.00
SG3	0.177	344	0.00	0.904	344	0.00
SG4	0.250	344	0.00	0.796	344	0.00
SG5	0.202	344	0.00	0.876	344	0.00
SG6	0.207	344	0.00	0.900	344	0.00
CAMB1	0.207	344	0.00	0.906	344	0.00
CAMB2	0.185	344	0.00	0.911	344	0.00
CAMB3	0.200	344	0.00	0.876	344	0.00
CAMB4	0.229	344	0.00	0.878	344	0.00
DAMB1	0.345	344	0.00	0.726	344	0.00
DAMB2	0.246	344	0.00	0.833	344	0.00
DAMB3	0.253	344	0.00	0.867	344	0.00
DAMB4	0.305	344	0.00	0.764	344	0.00
DAMB5	0.284	344	0.00	0.778	344	0.00
MAMB1_Recode	0.187	344	0.00	0.908	344	0.00
MAMB2	0.168	344	0.00	0.913	344	0.00
MAMB3_Recode	0.217	344	0.00	0.900	344	0.00
MAMB4	0.238	344	0.00	0.868	344	0.00
MAMB5	0.196	344	0.00	0.909	344	0.00
a Lilliefors Significance Correction						

Fonte: concepção própria

Anexo 9- Skewness & Kurtosis

Estatística						
	Missing Value		Skewness & Kurtosis			
	N Valid	Missing	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
P1	344	0	-0.115	0.131	-1.029	0.262
P6_Recode	344	0	0.172	0.131	-1.05	0.262
P11	344	0	0.831	0.131	-0.486	0.262
P16	344	0	0.413	0.131	-1.171	0.262
P21_Recode	344	0	-0.098	0.131	-1.276	0.262
P26	344	0	-0.502	0.131	-1.165	0.262
P31_Recode	344	0	0.712	0.131	-0.502	0.262
P36	344	0	-0.652	0.131	-0.263	0.262
P2_Recode	344	0	0.055	0.131	-0.83	0.262
P7	344	0	-0.609	0.131	-0.606	0.262
P12_Recode	344	0	-1.087	0.131	-0.419	0.262
P17	344	0	-1.005	0.131	0.491	0.262
P22	344	0	-0.69	0.131	-0.291	0.262
P27_Recode	344	0	-0.186	0.131	-0.986	0.262
P32	344	0	-0.848	0.131	-0.292	0.262
P37_Recode	344	0	-0.386	0.131	-1.169	0.262
P42	344	0	-0.912	0.131	-0.281	0.262
P3	344	0	-0.668	0.131	-0.529	0.262
P8_Recode	344	0	-0.175	0.131	-1.128	0.262
P13	344	0	-3.405	0.131	14.524	0.262
P18_Recode	344	0	-0.332	0.131	-0.952	0.262
P23_Recode	344	0	-0.898	0.131	-0.406	0.262
P28	344	0	-0.551	0.131	-0.614	0.262
P33	344	0	-0.381	0.131	-0.671	0.262
P38	344	0	-0.219	0.131	-0.658	0.262
P43_Recode	344	0	-0.277	0.131	-0.949	0.262
P4	344	0	1.144	0.131	0.123	0.262
P9_Recode	344	0	0.162	0.131	-1.086	0.262
P14	344	0	-0.247	0.131	-0.967	0.262
P19	344	0	-1.248	0.131	1.039	0.262

P24_Recode	344	0	1.102	0.131	0.574	0.262
P29	344	0	0.216	0.131	-1.237	0.262
P34_Recode	344	0	0.455	0.131	-0.676	0.262
P39	344	0	0.667	0.131	-0.59	0.262
P5	344	0	-0.354	0.131	-1.158	0.262
P10	344	0	-0.997	0.131	-0.38	0.262
P15	344	0	-0.425	0.131	-0.363	0.262
P20	344	0	-0.645	0.131	-0.651	0.262
P25	344	0	-0.272	0.131	-1.006	0.262
P30	344	0	-0.304	0.131	-1.199	0.262
P35_Recode	344	0	-0.483	0.131	-0.836	0.262
P40	344	0	-0.645	0.131	-0.758	0.262
P41_Recode	344	0	-0.233	0.131	-1.214	0.262
P44	344	0	0.011	0.131	-0.925	0.262
RO1	344	0	-0.055	0.131	-0.957	0.262
RO2	344	0	-0.187	0.131	-0.915	0.262
RO3	344	0	-0.389	0.131	-0.922	0.262
TR1	344	0	-0.881	0.131	-0.262	0.262
TR2	344	0	-0.652	0.131	-0.587	0.262
TR3	344	0	-0.78	0.131	-0.601	0.262
PR1	344	0	-0.031	0.131	-0.881	0.262
PR2	344	0	-0.237	0.131	-1.005	0.262
IN1	344	0	-0.031	0.131	-0.922	0.262
IN2	344	0	0.527	0.131	-1.21	0.262
IN3	344	0	-0.099	0.131	-0.638	0.262
IN4	344	0	-0.262	0.131	-0.957	0.262
AR1	344	0	0.093	0.131	-1.071	0.262
AR2	344	0	-0.643	0.131	-0.164	0.262
AR3	344	0	-0.353	0.131	-0.94	0.262
LO1	344	0	-0.233	0.131	-1.083	0.262
LO2	344	0	-0.07	0.131	-0.946	0.262
LO3	344	0	0.344	0.131	-0.555	0.262
DT1	344	0	-0.164	0.131	-1.109	0.262
DT2	344	0	-0.364	0.131	-0.969	0.262
DT3	344	0	0.101	0.131	-0.948	0.262
REC1	344	0	0.191	0.131	-1.094	0.262
REC2	344	0	0.403	0.131	-1.162	0.262
REC3	344	0	-0.711	0.131	-0.294	0.262
R1	344	0	0.046	0.131	-0.795	0.262
R2	344	0	-0.111	0.131	-1.204	0.262

R3	344	0	-0.156	0.131	-1.14	0.262
AIE1	344	0	0.069	0.131	-1.242	0.262
AIE2	344	0	-0.211	0.131	-1.178	0.262
AIE3	344	0	0.142	0.131	-1.07	0.262
SG1	344	0	-0.357	0.131	-0.798	0.262
SG2	344	0	0.199	0.131	-1.017	0.262
SG3	344	0	-0.185	0.131	-1.029	0.262
SG4	344	0	0.318	0.131	-1.129	0.262
SG5	344	0	0.056	0.131	-1.097	0.262
SG6	344	0	0.161	0.131	-1.064	0.262
CAMB1	344	0	-0.138	0.131	-0.881	0.262
CAMB2	344	0	-0.047	0.131	-0.905	0.262
CAMB3	344	0	0.125	0.131	-0.922	0.262
CAMB4	344	0	0.127	0.131	-0.833	0.262
DAMB1	344	0	-0.812	0.131	-0.402	0.262
DAMB2	344	0	-0.519	0.131	-1.006	0.262
DAMB3	344	0	-0.287	0.131	-0.903	0.262
DAMB4	344	0	-0.605	0.131	-0.852	0.262
DAMB5	344	0	-0.476	0.131	-1.087	0.262
MAMB1_Recode	344	0	-0.039	0.131	-0.872	0.262
MAMB2	344	0	-0.008	0.131	-0.865	0.262
MAMB3_Recode	344	0	0.284	0.131	-0.977	0.262
MAMB4	344	0	-0.265	0.131	-0.985	0.262
MAMB5	344	0	-0.17	0.131	-0.976	0.262

Fonte: concepção própria

Anexo 10- Tabela de Pearson Correlation

Factor	Test	reconhecer_oportunidade	trabalho_rede	proatividade	inovacao	assum_risco	suporte_organizacional	abertura_trabalho	disponibilidade_tempo	recompensa	cultura_empreendedorismo	suporte_gestao	complexidade	dinamismo	manifestacao	controverso	agradavel	conciante	neuroticismo	aberto_experiencia
reconhecer_oportunidade	Pearson Correlation	1,00																		
	Sig. (2-tailed)																			
	N	344,00																		
trabalho_rede	Pearson Correlation	,051**	1,00																	
	Sig. (2-tailed)	0,00																		
	N	344,00	344,00																	
proatividade	Pearson Correlation	,301**	,179**	1,00																
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00																	
	N	344,00	344,00	344,00																
inovacao	Pearson Correlation	,320**	,328**	,292**	1,00															
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00																
	N	344,00	344,00	344,00	344,00															
assum_risco	Pearson Correlation	,333**	,194**	,424**	,444**	1,00														
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00															
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00														
suporte_organizacional	Pearson Correlation	,037	,157**	,012	,040*	,217**	1,00													
	Sig. (2-tailed)	0,08	0,01	0,74	0,30	0,00														
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00													
abertura_trabalho	Pearson Correlation	,008	,004	,104	,158**	,307**	,276**	1,00												
	Sig. (2-tailed)	0,13	0,50	0,05	0,00	0,00	0,00													
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0												
disponibilidade_tempo	Pearson Correlation	-,012	,000	-,126*	,110	,055	,222**	,101*	1,00											
	Sig. (2-tailed)	0,75	0,95	0,02	0,06	0,30	0,00	0,01												
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00											
recompensa	Pearson Correlation	,016	,124**	,105*	,089	,127*	,274**	,210**	,426**	1,00										
	Sig. (2-tailed)	0,32	0,02	0,03	0,12	0,03	0,00	0,00	0,00											
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00										
cultura_empreendedorismo	Pearson Correlation	,111*	,153**	,199**	,256**	,199**	,152**	,380**	,127**	,437**	1,00									
	Sig. (2-tailed)	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00										
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00									
suporte_gestao	Pearson Correlation	,010	-,018	,078**	,240**	,172**	,152**	,261**	,269**	,499**	,472**	1,00								
	Sig. (2-tailed)	0,56	0,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00								
complexidade	Pearson Correlation	,153**	,114**	0,03	0,03	0,03	,127**	,152**	0,01	,132**	,188**	0,01	1,00							
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,01	0,61	0,53	0,44	0,00	0,0	0,92	0,02	0,00	0,88								
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00							
dinamismo	Pearson Correlation	,083	,128**	,105*	,125*	,111*	,102	,108*	-,001	,104	,117*	,098	,269**	1,00						
	Sig. (2-tailed)	0,10	0,01	0,01	0,02	0,04	0,05	0,04	0,98	0,05	0,03	0,07	0,00							
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00						
manifestacao	Pearson Correlation	,153**	,114**	0,03	0,03	0,03	,127**	,152**	0,01	,132**	,188**	0,01	-0,01	-0,07	1,00					
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,01	0,61	0,53	0,44	0,00	0,0	0,92	0,02	0,00	0,88	0,83	0,21						
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00					
controverso	Pearson Correlation	,117**	,131**	,210**	,207**	-0,09	0,13	0,12	-0,08	0,11	-,108*	,174**	-0,022	,126*	0,10	1,00				
	Sig. (2-tailed)	0,03	0,00	0,00	0,00	0,09	0,02	0,03	0,13	0,05	0,05	0,00	0,75	0,01	0,07					
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00				
agradavel	Pearson Correlation	-0,01	,114**	,135**	0,09	0,06	,163**	0,08	-0,05	0,03	,141**	,138**	0,05	,175**	-0,05	-0,07	1,00			
	Sig. (2-tailed)	0,80	0,00	0,01	0,09	0,26	0,00	0,13	0,35	0,53	0,01	0,01	0,33	0,00	0,33	0,19				
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00			
conciante	Pearson Correlation	,206**	,167**	,096	,126*	0,08	,142**	,140**	-0,03	-,127*	-0,06	0,09	-0,01	,106*	0,03	,137*	0,07	1,00		
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,08	0,02	0,12	0,01	0,01	0,69	0,02	0,36	0,09	0,75	0,05	0,53	0,01	0,19			
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00		
neuroticismo	Pearson Correlation	-,110*	-,230**	-,026	0,05	0,01	0,03	-0,07	0,01	-0,08	-0,03	0,01	0,07	0,00	-0,08	-0,03	-0,07	-,553**	1,00	
	Sig. (2-tailed)	0,04	0,00	0,32	0,25	0,51	0,53	0,22	0,80	0,13	0,52	0,09	0,17	0,97	0,13	0,17	0,21	0,00		
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	
aberto_experiencia	Pearson Correlation	,145**	,173**	0,01	,276**	,310**	,172**	,135**	0,03	,164**	,139**	,126*	,178**	0,09	0,04	0,08	,158**	,419**	,135*	1,00
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,00	0,97	0,00	0,00	0,00	0,02	0,80	0,00	0,00	0,02	0,00	0,09	0,43	0,12	0,00	0,00	0,01	
	N	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,0	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00	344,00

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Anexo 11- Teste Mann-Whitney e Kruskal Wallis

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of reconhecer_oportunidade is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.394	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of trabalho_rede is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.117	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of proatividade is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.672	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of inovacao is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.964	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of assumi_risco is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.663	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of suporte_organizacional is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.889	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of descricao_trabalho is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.517	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of disponibilidade_tempo is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.739	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of recompensa is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.481	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of cultura_empreendedora is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.754	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of suporte_gestao is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.322	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of complexidade is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.693	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of dinamismo is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.707	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of munificencia is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.938	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of neuroticismo is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.477	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of extroversao_new is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.158	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of agradavel_new is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.843	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of consciente_new is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.695	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of aberto_experiencias_new is the same across categories of Gen.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.273	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .050.

Fonte: SPSS®-26

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of reconhecer_oportunidade is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.488	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of trabalho_rede is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.423	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of proatividade is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.119	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of inovacao is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.165	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of assumi_risco is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.409	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of suporte_organizacional is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.661	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of descricao_trabalho is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.526	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of disponibilidade_tempo is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.383	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of recompensa is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.389	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of cultura_empreendedora is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.591	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of suporte_gestao is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.105	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of complexidade is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.931	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of dinamismo is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.442	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of munificencia is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.879	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of neuroticismo is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.633	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of extroversao_new is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.922	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of agradavel_new is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.128	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of consciente_new is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.703	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of aberto_experiencias_new is the same across categories of Int_Idade_new2.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.346	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .050.

Fonte: SPSS®-26

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of reconhecer_oportunidade is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.633	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of trabalho_rede is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.345	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of proatividade is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.182	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of inovacao is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.904	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of assumi_risco is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.630	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of suporte_organizacional is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.630	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of descricao_trabalho is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.051	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of disponibilidade_tempo is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.739	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of recompensa is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.395	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of cultura_empreendedora is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.436	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of suporte_gestao is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.734	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of complexidade is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.549	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of dinamismo is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.572	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of munificencia is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.873	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of neuroticismo is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.404	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of extroversao_new is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.374	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of agradavel_new is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.598	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of consciente_new is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.462	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of aberto_experiencias_new is the same across categories of Educ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.857	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .050.

Fonte: SPSS®-26

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of reconhecer_oportunidade is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.877	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of trabalho_rede is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.757	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of proatividade is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.483	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of inovacao is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.062	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of assumi_risco is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.621	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of suporte_organizacional is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.108	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of descricao_trabalho is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.348	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of disponibilidade_tempo is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.131	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of recompensa is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.472	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of cultura_empreendedora is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.651	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of suporte_gestao is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.408	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of complexidade is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.440	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of dinamismo is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.508	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of munificencia is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.688	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of neuroticismo is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.173	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of extroversao_new is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.085	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of agradavel_new is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.466	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of consciente_new is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.972	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of aberto_experiencias_new is the same across categories of TipUniv.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.802	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .050.

Fonte: SPSS®-26

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of reconhecer_oportunidade is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.289	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of trabalho_rede is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.660	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of proatividade is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.640	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of inovacao is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.839	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of assumi_risco is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.824	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of suporte_organizacional is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.176	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of descricao_trabalho is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.285	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of disponibilidade_tempo is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.889	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of recompensa is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.286	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of cultura_empreendedora is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.552	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of suporte_gestao is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.471	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of complexidade is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.409	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of dinamismo is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.623	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of munificencia is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.638	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of neuroticismo is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.189	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of extroversao_new is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.170	Retain the null hypothesis.
17	The distribution of agradavel_new is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.700	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of consciente_new is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.906	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of aberto_experiencias_new is the same across categories of Ativpartic_new.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.268	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .050.

Fonte: SPSS®-26

Anexo 12- Multicolinearidade

Model	a Dependent Variable: assumi_risco		a Dependent Variable: inovacao		a Dependent Variable: proatividade		a Dependent Variable: trabalho_rede		a Dependent Variable: reconhecer_oportunidade	
	Collinearity Statistics		Collinearity Statistics		Collinearity Statistics		Collinearity Statistics		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
suporte_organizacional	0.732	1.365	0.732	1.365	0.732	1.365	0.732	1.365	0.732	1.365
descricao_trabalho	0.761	1.314	0.761	1.314	0.761	1.314	0.761	1.314	0.761	1.314
disponibilidade_tempo	0.752	1.329	0.752	1.329	0.752	1.329	0.752	1.329	0.752	1.329
recompensa	0.558	1.792	0.558	1.792	0.558	1.792	0.558	1.792	0.558	1.792
cultura_empreendedora	0.608	1.646	0.608	1.646	0.608	1.646	0.608	1.646	0.608	1.646
suporte_gestao	0.596	1.677	0.596	1.677	0.596	1.677	0.596	1.677	0.596	1.677
complexidade	0.773	1.293	0.773	1.293	0.773	1.293	0.773	1.293	0.773	1.293
dinamismo	0.808	1.237	0.808	1.237	0.808	1.237	0.808	1.237	0.808	1.237
munificencia	0.834	1.198	0.834	1.198	0.834	1.198	0.834	1.198	0.834	1.198
extroversao	0.876	1.141	0.876	1.141	0.876	1.141	0.876	1.141	0.876	1.141
agradavel	0.693	1.444	0.693	1.444	0.693	1.444	0.693	1.444	0.693	1.444
consciente	0.776	1.289	0.776	1.289	0.776	1.289	0.776	1.289	0.776	1.289
neuroticismo	0.649	1.540	0.649	1.540	0.649	1.540	0.649	1.540	0.649	1.540
aberto_experiencias	0.896	1.117	0.896	1.117	0.896	1.117	0.896	1.117	0.896	1.117

Anexo 13- Comunalidade e Estrutura fatorial

Factor Analysis Comportamento Intraempreendedor

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.79
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2469.26
	df	105.00
	Sig.	.00

Communalities

	Initial	Extraction
RO1	1.00	.80
RO2	1.00	.85
RO3	1.00	.80
TR1	1.00	.53
TR2	1.00	.77
TR3	1.00	.78
PR1	1.00	.73
PR2	1.00	.75
IN1	1.00	.66
IN2	1.00	.80
IN3	1.00	.69
IN4	1.00	.59
AR1	1.00	.84
AR2	1.00	.75
AR3	1.00	.78

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Pattern Matrix[a]

	Component				
	1	2	3	4	5
RO1	.924				
RO2	.896				
RO3	.871				
TR1				.614	
TR2				.868	
TR3				.888	
PR1					.698
PR2					.805
IN1		.642			
IN2		.867			
IN3		.744			
IN4		.838			
AR1			.902		
AR2			.916		
AR3			.842		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization. [a]

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	1.000	.299	.391	.238	.206
2	.299	1.000	.448	.270	.109
3	.391	.448	1.000	.291	.237
4	.238	.270	.291	1.000	.082
5	.206	.109	.237	.082	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Fonte: SPSS®-26

Factor Analysis Fatores Organizacionais

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.801
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3518.276
	df	210
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
LO1	1.000	.639
LO2	1.000	.829
LO3	1.000	.694
DT1	1.000	.830
DT2	1.000	.857
DT3	1.000	.827
REC1	1.000	.756
REC2	1.000	.772
REC3	1.000	.729
R1	1.000	.861
R2	1.000	.591
R3	1.000	.817
AIE1	1.000	.685
AIE2	1.000	.637
AIE3	1.000	.709
SG1	1.000	.541
SG2	1.000	.552
SG3	1.000	.575
SG4	1.000	.596
SG5	1.000	.505
SG6	1.000	.536

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Pattern Matrix[a]

	Component					
	1	2	3	4	5	6
LO1					.700	
LO2					.866	
LO3					.855	
DT1		.846				
DT2		.900				
DT3		.932				
REC1				.798		
REC2				.824		
REC3				-.868		
R1			.824			
R2			.770			
R3			.937			
AIE1						.793
AIE2						.763
AIE3						.738
SG1	.619					
SG2	.550					
SG3	.686					
SG4	.654					
SG5	.663					
SG6	.738					

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.[a]

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	1.000	.225	.450	.163	.119	.386
2	.225	1.000	.173	.214	.224	.287
3	.450	.173	1.000	.265	.220	.416
4	.163	.214	.265	1.000	.239	.226
5	.119	.224	.220	.239	1.000	.288
6	.386	.287	.416	.226	.288	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Fonte: SPSS®-26

Factor Analysis Fatores Externos

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.726
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1138.434
	df	28
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
CAMB1	1.000	.730
CAMB2	1.000	.776
CAMB3	1.000	.692
CAMB4	1.000	.631
DAMB2	1.000	.745
DAMB3	1.000	.388
DAMB4	1.000	.504
DAMB5	1.000	.638

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Pattern Matrix[a]

	Component 1	Component 2
CAMB1	.866	
CAMB2	.902	
CAMB3	.789	
CAMB4	.777	
DAMB2		.869
DAMB3		.611
DAMB4		.686
DAMB5		.815

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.[a]

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Correlation Matrix

Component	1	2
1	1.000	.274
2	.274	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Fonte: SPSS®-26

Factor Analysis Traços da Personalidade

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.721
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4367.283
	df	435
	Sig.	.000

Pattern Matrix[a]

	Component			
	1	2	3	4
P1			.770	
P6_Recode			.708	
P11			.623	
P16			.649	
P21_Recode			.614	
P36			.590	
P12_Recode				.524
P17				.659
P22				.535
P27_Recode				.503
P32				.583
P37_Recode				.646
P42				.499
P3		.491		
P8_Recode		.685		
P18_Recode		.612		
P23_Recode		.511		
P28		.741		
P33		.727		
P38		.652		
P43_Recode		.733		
P5	.662			
P10	.725			
P15	.606			
P20	.767			
P25	.775			
P30	.523			
P40	.614			
P41_Recode	.555			
P44	.631			

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.[a]

a. Rotation converged in 6 iterations.

Communalities

	Initial	Extraction
P1	1.000	.584
P6_Recode	1.000	.509
P11	1.000	.494
P16	1.000	.617
P21_Recode	1.000	.390
P36	1.000	.431
P12_Recode	1.000	.430
P17	1.000	.409
P22	1.000	.287
P27_Recode	1.000	.281
P32	1.000	.443
P37_Recode	1.000	.447
P42	1.000	.411
P3	1.000	.408
P8_Recode	1.000	.467
P18_Recode	1.000	.430
P23_Recode	1.000	.366
P28	1.000	.611
P33	1.000	.637
P38	1.000	.550
P43_Recode	1.000	.512
P5	1.000	.528
P10	1.000	.476
P15	1.000	.380
P20	1.000	.704
P25	1.000	.664
P30	1.000	.330
P40	1.000	.482
P41_Recode	1.000	.353
P44	1.000	.414

Extraction Method: Principal Component Analysis.

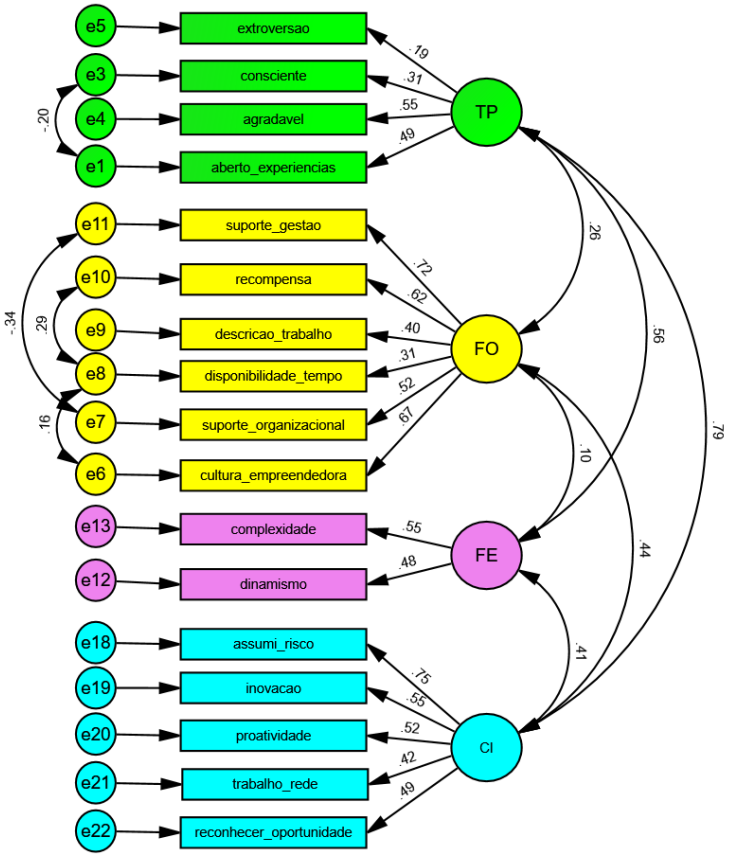
Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4
1	1.000	.138	.233	.235
2	.138	1.000	.144	.257
3	.233	.144	1.000	.095
4	.235	.257	.095	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Fonte: SPSS®-26

Anexo 14- Analise Fatorial Confirmatória



Fonte: AMOS®-26

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	65	189.214	88	.000	2.150

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.039	.940	.896	.541

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.853	.773	.916	.864	.912

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.058	.047	.069	.122

Anexo 15- Estatística Descritiva

Gen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	118	34.3	34.3	34.3
	Masculino	226	65.7	65.7	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Int_Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34 anos	34	9.9	9.9	9.9
	35-44 anos	97	28.2	28.2	38.1
	45-54 anos	97	28.2	28.2	66.3
	55-64 anos	97	28.2	28.2	94.5
	65-74 anos	17	4.9	4.9	99.4
	75 anos ou mais	2	.6	.6	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Int_Idade_new

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25_54 anos	228	66.3	66.3	66.3
	55_75 anos	116	33.7	33.7	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

TipUniv

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Privado	125	36.3	36.3	36.3
	Público	219	63.7	63.7	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Educ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pós Graduação	27	7.8	7.8	7.8
	Mestrado	96	27.9	27.9	35.8
	Ph.D.	145	42.2	42.2	77.9
	Pos Ph.D.	76	22.1	22.1	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Edu_new

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pós graduação ou Mestrado	123	35.8	35.8	35.8
	Doutorado ou Pós Doutorado	221	64.2	64.2	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Fonte: SPSS®-26

Depto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANTROPOLOGIA E ARQUEOLOGIA	1	.3	.3	.3
	ARQUITETURA	1	.3	.3	.6
	CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	30	8.7	8.7	9.3
	CIÊNCIAS AGRÁRIAS	6	1.7	1.7	11.0
	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	13	3.8	3.8	14.8
	CIÊNCIAS ECONÔMICAS	28	8.1	8.1	23.0
	CIÊNCIAS EXATAS	42	12.2	12.2	35.2
	DIREITO	20	5.8	5.8	41.0
	EDUCAÇÃO	27	7.8	7.8	48.8
	EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL	5	1.5	1.5	50.3
	ENGENHARIA	44	12.8	12.8	63.1
	ESTATÍSTICA	2	.6	.6	63.7
	FARMÁCIA	13	3.8	3.8	67.4
	FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	15	4.4	4.4	71.8
	GEOCIÊNCIAS	22	6.4	6.4	78.2
	GESTÃO ESTRATÉGICA E ALTO DESEMPENHO	1	.3	.3	78.5
	HISTÓRIA	1	.3	.3	78.8
	MATEMÁTICA	1	.3	.3	79.1
	MEDICINA	27	7.8	7.8	86.9
	NUTRIÇÃO	8	2.3	2.3	89.2
	POLÍTICAS PÚBLICAS	1	.3	.3	89.5
	PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PROJETOS	1	.3	.3	89.8
	PSICOLOGIA	6	1.7	1.7	91.6
	QUÍMICA	5	1.5	1.5	93.0
	VETERINÁRIA	24	7.0	7.0	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Fonte: SPSS®-26

Ativpartic

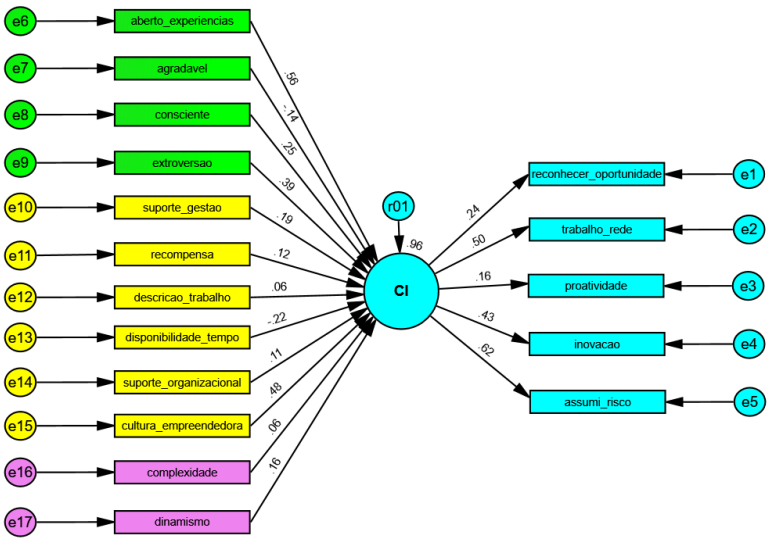
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Desenvolvimento de novos produtos ou serviços	45	13.1	13.1	13.1
	Realização de seminários Sessões de treinamento para uma indústria	54	15.7	15.7	28.8
	Nunca participei de qualquer atividade	138	40.1	40.1	68.9
	Desenvolvimento de novo programa / departamento de graduação	72	20.9	20.9	89.8
	Patentes	18	5.2	5.2	95.1
	Spin-offs (A criação de uma empresa independente através de um negócio existente ou divisão de uma empresa-mãe.)	11	3.2	3.2	98.3
	Inumeras comissões administrativas, grupos de estudo, projetos de pesquisa, etc)	1	.3	.3	98.5
	Participei de todas as opções.	1	.3	.3	98.8
	Núcleo Aplicado a competições	1	.3	.3	99.1
	Desenvolvimentos de novos currículos de curso	1	.3	.3	99.4
	Organização de congresso	1	.3	.3	99.7
	Seminário interno	1	.3	.3	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Ativpartic_new

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	participou de atividade empreendedora	206	59.9	59.9	59.9
	nao participou de atividade empreendedora	138	40.1	40.1	100.0
	Total	344	100.0	100.0	

Fonte: SPSS®-26

Anexo 16- Modelo de Equações Estruturais



Standardized Regression Weights			
Geral			Estimate
CI	<---	aberto_experiencias	0.56
CI	<---	agradavel	-0.14
CI	<---	consciente	0.25
CI	<---	extroversao	0.39
CI	<---	suporte_gestao	0.19
CI	<---	recompensa	0.12
CI	<---	descricao_trabalho	0.06
CI	<---	disponibilidade_tempo	-0.22
CI	<---	suporte_organizacional	0.11
CI	<---	cultura_empreendedora	0.48
CI	<---	complexidade	0.06
CI	<---	dinamismo	0.16
reconhecer_oportunidade	<---	CI	0.24
trabalho_rede	<---	CI	0.50
proatividade	<---	CI	0.16
inovacao	<---	CI	0.43
assumi_risco	<---	CI	0.62

Fonte: AMOS®-26

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	385.00	646.00	380.00	0.00	1.70

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.05	0.92	0.84	0.46

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0.84	0.71	0.92	0.85	0.91

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.03	0.03	0.04	1.00