

# **RELAÇÃO ENTRE AUTOEFICÁCIA E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS: UM ESTUDO COM GRADUANDOS DE ADMINISTRAÇÃO**

**SUZETE ANTONIETA LIZOTE**

Universidade do Vale do Itajaí  
lizote@univali.br

**MIGUEL ANGEL VERDINELLI**

Universidade do Vale do Itajaí  
maverdinelli@gmail.com

**AMELIA SILVEIRA**

UNINOVE – Universidade Nove de Julho  
amelia@floripa.com.br

# RELAÇÃO ENTRE AUTOEFICÁCIA E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS: UM ESTUDO COM GRADUANDOS DE ADMINISTRAÇÃO

## 1 Introdução

A estratégia empresarial apresenta inúmeros desafios, por exemplo, as frequentes mudanças que ocorrem no ambiente de negócios. Para enfrentá-las e ainda prosperar, torna-se necessário que os gestores contem com atributos que os destaquem frente à concorrência.

Se o ambiente for considerado com base numa visão cognitiva, por oposição à corrente que sustenta a sua existência real, a competência de administradores e funcionários é fundamental. Eles precisam saber reconhecer, interpretar e implementar estratégias que, por uma parte garanta a continuidade da empresa e por outra forneçam vantagens competitivas. Pois sendo as mudanças comuns a todas as organizações, aquelas que saibam alterar sua base de recursos e capacidades serão as que se sobressaiam (ARAÚJO *et al.*, 2006).

A rápida adequação organizacional é interpretada como uma capacidade ou orientação empreendedora, a que pressupõe proatividade, inovatividade e assunção de riscos. Se o gestor for empreendedor ele será capaz de identificar oportunidades de mercado e desenvolver uma visão própria sobre os negócios em situações onde os outros nada ou pouco enxergam. Além disso, eles têm energia, esperança e paixão pelo que fazem (DORNELAS, 2003).

O espírito empreendedor é uma característica distintiva de um indivíduo ou, ainda, de uma organização. No início do século XX, Schumpeter (1911, 1949), definiu ao empreendedorismo como o assumir riscos e responsabilidades no desenho e implementação de um novo negócio ou na transformação de um já existente. Inseriu na sua definição a ideia de destruição criativa ao se referir ao processo de mudanças que acompanha às inovações radicais. Ou seja, para o autor, o empreendedorismo é uma atividade que muda o equilíbrio existente, sendo a inovação a principal característica. Por sua vez, McClelland (1971) considera empreendedor ao criador de uma nova empresa ou ao administrador que tenta melhorar uma unidade organizacional pela introdução de mudanças produtivas. A partir das pesquisas de McClelland se deu início ao estudo das competências empreendedoras como condição necessária ao sucesso das iniciativas empreendedoras.

Os fatores que podem levar um indivíduo a ser um empreendedor são muitos e, segundo McGee *et al.* (2009) consistem em uma combinação de atributos pessoais, experiências, traços e contexto. As duas dimensões responsáveis pelo interesse em empreender, afirma Bird (1988) são os domínios individuais e as variáveis contextuais. As dimensões contextuais apontam que o suporte e as influências ambientais têm impacto nas intenções empreendedoras (FINI *et al.*, 2009). No que tange aos domínios individuais, características como propensão à tomada de risco e autoeficácia, em conjunto com as competências e habilidades desenvolvidas, influenciam as intenções empreendedoras (ZHAO *et al.*, 2005).

A teoria da autoeficácia foi apresentada por Bandura em 1977. Trata-se de um traço de personalidade que afeta a motivação para realizar com sucesso as tarefas ou o grau de tolerância para enfrentar determinadas situações adversas e a percepção individual acerca do risco. Ainda, segundo o autor, os indivíduos com maior autoeficácia são mais capazes de perseguir e persistir numa tarefa do que aqueles que a tem em menor escala.

Na concepção de Martínez e Salanova (2006) as crenças de eficácia se constroem com base nos juízos sobre as capacidades possuídas. Desta forma, pessoas com as mesmas capacidades, porém com diferentes crenças, em função destas, podem ser bem ou mal sucedidas. Tais juízos de autoconfiança, segundo Azzi e Polydoro (2006) podem estar relacionadas a domínios específicos, com percepção de elevada autoeficácia em determinado

domínio e baixa em outro. O que leva a considerar a importância deste traço da personalidade no sentido de prosperar a partir do conhecimento obtido e utilizado.

Assim sendo, a presente pesquisa busca dar resposta à seguinte pergunta: *Como se relacionam a autoeficácia empreendedora dos graduandos do curso de Administração com suas competências empreendedoras?*

No intuito de dar resposta a tal questionamento estabeleceu-se como objetivo geral neste estudo, desenvolvido com alunos do curso de Administração de uma universidade comunitária de Santa Catarina, analisar o relacionamento entre suas competências empreendedoras e a autoeficácia que declararam ter, a ser obtido a partir dos seguintes objetivos específicos:

- 1) Mensurar as competências empreendedoras segundo o modelo de Cooley (1990, 1991), validado por Lenzi (2008).
- 2) Medir a autoeficácia empreendedora através da escala de De Noble, Jung e Ehrlich (1999), validada para o espanhol por Moriano, Palací e Morales (2006).

Estudos desta natureza podem contribuir significativamente para as práticas gerenciais buscando direcionar as ações que estimulem a presença dos empreendedores como agentes de inovação. Do mesmo modo, os resultados alcançados e sua articulação com o referencial teórico, podem permitir planejar ações que contribuam para a área do empreendedorismo.

O artigo está estruturado em 5 seções, iniciando com esta introdução; a seção 2 apresenta o marco teórico; ao que segue a abordagem metodológica na seção 3. Os resultados são apresentados na quarta seção e por último são feitas as considerações finais da pesquisa e disponibilizado o referencial bibliográfico utilizado.

## **2 Revisão Bibliográfica**

### **2.1 Autoeficácia Empreendedora**

A teoria da autoeficácia foi aplicada, por alguns autores no estudo da intenção empreendedora. Boyd e Vozikis (1994); Chen, Green e Crick (1998); De Noble, Jung e Ehrlich, (1999) evidenciaram a existência de uma relação positiva entre os dois constructos. Krueger e Brazeal (1994), já haviam encontrado os mesmos resultados entre a referida teoria e a viabilidade das intenções empreendedoras.

Para pesquisar o comportamento empreendedor Markman, Blakin e Baron (2002) sugerem considerar a eficácia em um sentido amplo e geral, enquanto outros autores, como Chen *et al.* (1998), utilizaram escalas. Em 1999 De Noble, Jung e Ehrlich desenvolveram uma escala para medir a autoeficácia empreendedora – *Entrepreneurial Self-Efficacy* – ESE - validada para o espanhol por Moriano, Palací e Morales (2006), composta por vinte e três itens, variando a escala desde completamente incapaz (1) até completamente capaz (5). Esse instrumento contém as principais tarefas que deve desenvolver um empreendedor para ter êxito em seu próprio empreendimento, das quais se destacam:

1) o desenvolvimento de novos produtos e oportunidades de mercado: refere-se a um conjunto de habilidades relacionadas ao reconhecimento de oportunidades. Esta dimensão, para diversos autores é considerada essencial para o sucesso de um novo negócio (CHEN *et al.*, 1998; CHELL, 2000; KRUEGER Jr. *et al.*, 2000);

2) ser inovador: se concentra na capacidade do indivíduo de estimular a criatividade, iniciativa e a responsabilidade das que pessoas que consigo trabalham;

3) relações com investidores: utilizar redes sociais para estabelecer contatos, procurando, também a melhor forma de obter capital necessário para iniciar seu negócio próprio (EHRlich *et al.*, 1994);

- 4) definir o objetivo do negócio: esta dimensão é essencial, pois se um indivíduo não consegue estabelecer a meta principal, provavelmente não terá motivação para iniciar seu próprio empreendimento;
- 5) lidar com mudanças inesperadas: diz respeito a saber trabalhar na incerteza; e,
- 6) recursos humanos: capacidade de atrair e reter pessoas competentes na criação de uma nova empresa.

## 2.2 Competências Empreendedoras

As interpretações sobre competência têm como base as concepções de diferentes áreas das ciências humanas e sociais, a partir das quais seus fundamentos e conceitos são elaborados. Dentre os modelos destaca-se aquele que considera que a competência precisa ser observada na ação para ser identificada e compreendida. E, como resultado da sua expressão, permite ver a maneira como o sujeito articula seus recursos para enfrentar situações de trabalho e de sua vida pessoal. Pode assim ser entendida como um construto que engloba diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos.

Prahalad e Hamel (1990) explicam que, numa visão organizacional, competência seria a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos, produtos e serviços. Le Boterf (1997, 2003) afirma que não se resume a um estado ou um conhecimento que se tem e nem é resultado de treinamento. Para ele a competência é um conceito em construção e baseia-se em características do indivíduo e vai surgir no contexto profissional.

Durand (2006) define competência como uma ampla combinação de características pessoais, habilidades e conhecimentos, que acabam resultando em comportamentos que podem ser avaliados e observados. Para Nassif, Andreassi e Simões (2011, p. 38) “pode ser considerada como um último nível da característica de um indivíduo, abordando diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos, que partem das influências de experiências, treinamentos, educação, família e outras variáveis demográficas”. Neste mesmo sentido, Paiva Jr. *et al.* (2006) afirmam que as competências são necessárias nos níveis individuais, grupais, organizacionais e societárias e que as competências empreendedoras refletem ações eficazes do dirigente de perfil empreendedor, enquadrando-se no nível individual.

Para Snell e Lau (1994), competências empreendedoras consistem na junção de competências e ações empreendedoras, por tratarem-se de um corpo de conhecimentos, motivações ou direcionamentos, atitudes ou visões, que podem de diferentes formas, contribuir para o pensamento ou ação efetiva do negócio. Man e Lau (2000), por sua vez, as consideram como tipo de características superiores que faz com que o indivíduo se destaque, por diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos, que se manifestam na atitude. Complementa Le Boterf (2003), que estes traços são influenciados pela sua educação tradicional e familiar, assim como pela sua experiência.

As competências empreendedoras para Antonello (2005) são um conjunto de habilidades e atitudes que viabilizam a um indivíduo imprimir sua visão, estratégias e ações na criação de valor tangíveis e intangíveis para sociedade. Nesta mesma linha de pensamento Lenzi (2008) e Lenzi *et al.* (2011) argumentam que são originadas por resultados constantes dos empreendedores corporativos. Lenzi (2008, p. 46) afirma que “Assim como uma pessoa pode lapidar suas próprias competências, um empreendedor pode construir e adequar suas individualidades a fim de criar uma competência empreendedora”.

Mitchelmore e Rowley (2010) por meio de uma revisão teórica organizaram um quadro com quatro categorias de análise das competências empreendedoras, sendo elas: a) negócios e competências gerenciais: foco no desenvolvimento de recursos, aspectos operacionais e estratégicos; b) competências e relações humanas: foco na cultura, liderança e pessoas; c) competências conceituais e de relacionamento: foco na comunicação, relacionamento com *stakeholders* e tomada de decisão; e, d) competências empreendedoras: foco na inovação.

Schmitz (2012, p. 73), com base em Rosa e Lapoli (2010), adotou como conceito de competência empreendedora “comportamento, habilidade e atitude de um indivíduo que, diante de

situações críticas de trabalho, motiva-se à busca de soluções, que irão resultar em benefício institucional e satisfação da necessidade de realização do indivíduo”.

O interesse em identificar as competências empreendedoras e assim poder relacioná-las com diversos aspectos dos empreendedores e dos negócios que eles desenvolvem tem levado à criação de classificações. Dentre as existentes para este estudo escolheu-se a de Lenzi (2008), que se fundamenta nos trabalhos de Cooley (1990, 1991) e destaca dez características de condutas empreendedoras reunidas em três grupos, quais sejam:

1) conjunto de realização, composto por busca de oportunidades e iniciativas (BOI), correr riscos calculados (CRC), exigência de qualidade e eficiência (EQE), persistência (PER), e comprometimento (COM);

2) conjunto de planejamento, que abrange busca de informações (BDI), estabelecimento de metas (EDM), e planejamento e monitoramento sistemáticos (PMS);

3) conjunto de poder, formado por persuasão e rede de contatos (PRC) e por independência e autoconfiança (IAC).

Este modelo atualmente é utilizado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), e também pelo Serviço de Apoio a Pequena Empresa (SEBRAE), para programas de capacitação dos empreendedores, como o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores (EMPRETEC).

### **3 Metodologia**

#### **3.1 Material e Métodos**

A estratégia para o desenvolvimento do estudo foi uma pesquisa *survey* (BABBIE, 2003) com alunos de Administração de uma universidade comunitária de Santa Catarina, empregando um questionário de autopreenchimento. Incluíram-se na base de dados os graduandos do sexto, sétimo e oitavo períodos, que faziam o curso de manhã ou à noite e que já tinham participado e sido aprovado na disciplina de empreendedorismo.

O instrumento de coleta esteve organizado em três blocos, sendo o primeiro destinado a recolher dados do respondente (período no curso, gênero e turno em que estuda). No segundo, conforme a proposição de Cooley (1990, 1991) e empregada por Lenzi (2008) e por Lizote (2013), obtiveram-se respostas para dez competências empreendedoras, agrupadas em três conjuntos: o de realização, incluindo busca de oportunidades e iniciativas (BOI), correr riscos calculados (CRC), exigência de qualidade e eficiência (EQE), persistência (PER), e comprometimento (COM); o de planejamento, contemplando busca de informação (BDI), estabelecimento de metas (EDM), e planejamento e monitoramento sistemáticos (PMS); e, o de poder, que são relativas à persuasão e rede de contatos (PRC) e à independência e autoconfiança (IAC).

Essas dez competências foram medidas com trinta itens, contemplando três asseverações para cada uma delas e aos que o aluno devia responder numa escala intervalar de cinco pontos. Posteriormente, os três valores se somaram e alcançando um valor igual ou superior a 13, essa competência se considerou que estava manifesta.

O terceiro bloco esteve composto por 23 itens conforme a escala “*Entrepreneurial Self-Efficacy*” de De Noble *et al.* (1999). De igual maneira que na proposta original, validada na Espanha por Moriano *et al.* (2006), empregou-se um formato tipo Likert de 5 pontos, que vai desde “completamente incapaz” (1) a “completamente capaz” (5). Os valores atribuídos pelos respondentes se trabalharam de maneira somativa, isto é, como uma pontuação única, medindo a autoeficácia empreendedora, e também a partir das subescalas do instrumento: 1) desenvolvimento de produtos e oportunidades de mercado; 2) construção de um ambiente de inovação; 3) definição do principal objetivo do negócio; 4) desenvolvimento de recursos

humanos chave para a empresa; 5) estabelecimento de relação com possíveis inversores; e, 6) capacidade de enfrentar mudanças não previstas.

Os cento e onze questionários preenchidos por alunos que já tinham aprovado a disciplina de empreendedorismo foram organizados em uma planilha Excel®, na qual se fez o pré-tratamento dos dados (HAIR Jr., 2009). Identificaram-se três questionários onde faltava resposta para a maioria dos itens das competências ou da autoeficácia empreendedora e, portanto foram descartados. Nos cento e oito questionários remanescentes computaram-se quarenta e dois dados faltantes, trinta e três no bloco das competências empreendedoras e nove no da autoeficácia. O número máximo de itens deixados em branco por um respondente foi quatro, tendo acontecido com dois alunos. Como a quantidade de dados faltantes é muito pequena respeito ao máximo de 10% admitido e considerando que não se associaram a nenhum padrão, optou-se por preencher as células vazias com o valor da mediana do indicador correspondente. Não houve erros de digitação e foram detectados seis *outliers*, os que se decidiu manter na base de dados após verificar que o efeito de eliminá-los não alterava significativamente os resultados dos diversos processamentos de dados feitos.

Com os dados das somatórias por competência, subescalas da autoeficácia e para sua escala total foi feita a avaliação da normalidade pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. Somente a competência comprometimento (COM) não teve distribuição normal para uma significância de 1%. Na sequência, efetuaram-se os cálculos da assimetria e curtose, pois o uso destas duas medidas, segundo Hair Jr. *et al.* (2009) também possibilita avaliar a normalidade da distribuição. A assimetria tem por objetivo identificar o grau de afastamento na distribuição de frequências de uma variável da posição em que a média e mediana coincidem. Já a medida de curtose, de acordo com Kline (2011) tem a finalidade de verificar o grau de elevação ou achatamento de uma distribuição de frequências. Finney e DiStefano (2006) afirmam que dados com coeficientes de até 2 de assimetria e até 7 de curtose podem ser considerados quase normais. Todas as distribuições ficaram dentro dos valores aceitos como limite.

Os métodos estatísticos empregados foram análise fatorial de correspondências, de agrupamento, de correlações e análise de variância. A análise de correspondências fez-se para as competências a partir de uma matriz disjuntiva completa, onde cada competência que somava doze ou mais pontos para os três indicadores recebia o valor um (1) e caso contrário zero (0). Com esse procedimento se constatou que sete alunos não atingiam o valor mínimo estipulado e foram excluídos da análise. Os escores fatoriais das cinco primeiras dimensões, que recuperaram 71,02% da variância, foram usados para fazer uma análise hierárquica de agrupamentos, utilizando o método de Ward para as junções e a distância euclidiana como medida de parença. Os grupos reconhecidos empregaram-se como preditores categóricos nas análises de variância. As variáveis dependentes foram as subescalas da autoeficácia e a escala total.

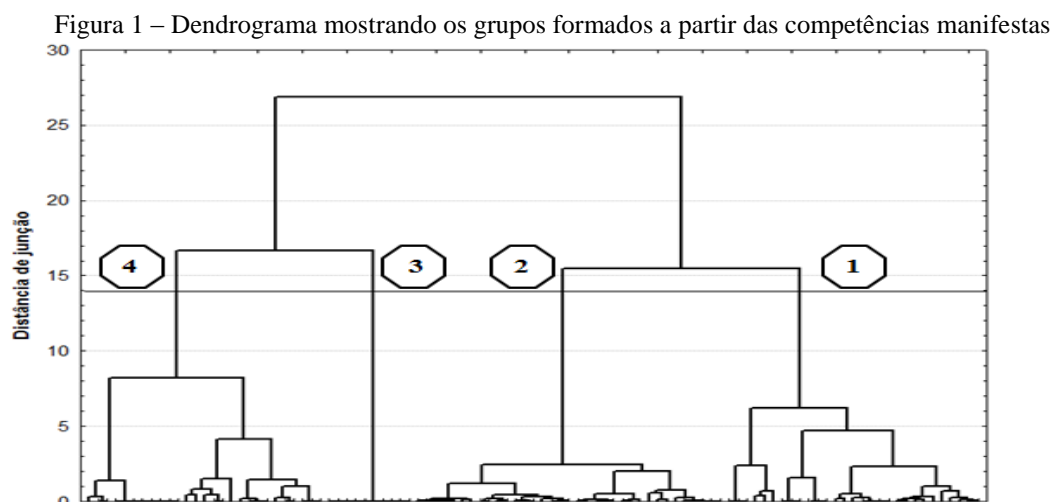
#### **4 Análise dos Resultados**

Dos cento e oito respondentes que constituíram a base de dados a maioria (65) estava cursando o sétimo período, seguido pelos do oitavo (27) e em menor número os do sexto período (16). Em relação ao gênero a proporção é igualitária, entretanto há 44 homens no turno da noite contra 33 mulheres e no matutino são elas (21) que predominam em relação aos homens (10).

Ao avaliar as competências empreendedoras, considerando elas existentes quando se atinge um mínimo de doze para a soma dos pontos assignados aos três itens, houve que excluir sete respondentes por não ter nenhuma das dez competências com essa pontuação. Assim a base de dados ficou reduzida a cento e um casos. Deles, mais da metade (57) manifestavam até três competências e apenas um aluno teve as dez manifestas. O

comprometimento foi a competência mais presente (80), seguida da persistência (61) e da busca de informação (54). As que ocorreram em menor número foram a busca de oportunidade e iniciativa (15) e exigência de qualidade e eficiência (21).

Com a matriz disjuntiva completa, criada ao computar 1 se a competência tem uma somatória dos itens igual ou superior a 12 ou 0 se não alcança esse valor mínimo, se fez a análise de correspondências, Com os escores fatoriais obtidos para os respondentes se fez a seguir a análise de agrupamentos, cujo resultado se exhibe na Figura 1.

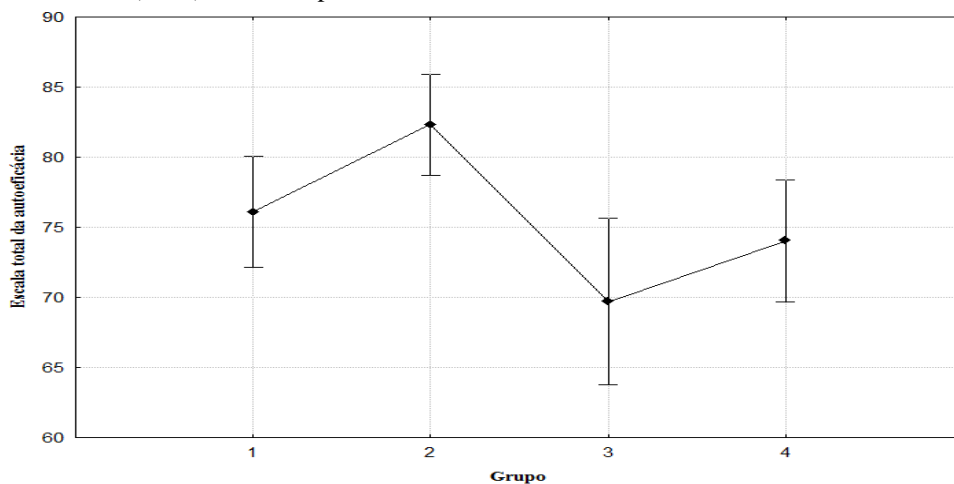


Fonte: dados da pesquisa, 2013.

Para os quatro grupos reconhecidos foram identificados os respondentes e desse modo foi possível fazer as análises de variância monofatorial com o grupo como preditor categórico e a autoeficácia empreendedora, medida pela somatória total, e suas subescalas como variáveis dependentes.

A comparação simultânea das médias para os quatro grupos ao considerar a autoeficácia como um valor único a partir da soma dos 23 itens mostra diferenças significativas, conforme se mostra na Figura 2. O grupo 2 apresenta a maior média que se diferencia com significância, ao fazer o teste *a posteriori* do Scheffé, dos grupos 3 e 4, conforme se exhibe na Tabela 1.

Figura 2 – Anova monofatorial da escala da autoeficácia empreendedora. As barras verticais é o IC 95%.  $F(3, 97) = 5,4902, p = 0,00158$



Fonte: Dados da pesquisa, 2013.

Ao analisar os grupos se constata que o 2 tem a maior média no número de competências, chegando a 6,49. O seguinte, com 3,21 em média, é o grupo 1; logo vem o 4 com 2,63 competências e finalmente o 3 que é o aquele formado por os alunos que somente manifestam uma competência, a referida ao comprometimento ou à persistência. Assim sendo, torna-se possível afirmar que a maior autoeficácia associa-se com os respondentes que manifestam o maior número de competências.

Tabela 1 – Teste de Scheffé. No corpo da tabela valores p. No identificador das linhas consta o valor das médias.

Grupo	1	2	3
1 76,103			
2 82,314	0,161249		
3 69,692	0,370932	0,006582	
4 74,042	0,922995	0,044467	0,712850

Fonte: dados da pesquisa, 2013.

A primeira subescala inclui cinco asseverações e trata do desenvolvimento de produtos e das oportunidades de mercado. Para ela, a comparação simultânea não teve significância com 5%. A subescala seguinte, construção de um ambiente de inovação, compreende quatro itens e a comparação simultânea mostra diferenças significativas ( $p = 0,0087$ ). Feito o teste de Scheffé para as comparações pareadas verificam-se diferenças significantes ( $p = 0,0215$ ) entre as médias do grupo 2 (13,971) e a do 4 (11,875). A terceira subescala, referida à definição do objetivo principal do negócio, está composta também por quatro itens e para a comparação simultânea das médias confirma-se que existe pelo menos uma diferente ( $p = 0,00016$ ) no conjunto. Ao dar continuidade à Anova com o teste de Scheffé observa-se que a diferença acontece entre a média do grupo 2 (15,114) e a do 3 (12,077).

Quanto à quarta subescala, que trata do desenvolvimento de recursos humanos chave para a empresa e é formada por três asseverações, a comparação entre as quatro médias resultou também em que pelo menos uma média seja diferente ( $p = 0,0151$ ). Com o teste de Scheffé se comprovou que a média do grupo 2 (10,829) é maior significativamente do que a do 3 (9,000). A quinta subescala, direcionada a mensurar com quatro itens a autoeficácia quanto o estabelecimento de relações com possíveis inversores, apresenta diferenças com significância ( $p = 0,0104$ ) na comparação simultânea. Pelo teste a *posteriori* de Scheffé certifica-se que a média do grupo 2 (14,343) é estatisticamente maior do que a do grupo 3 (11,923), com um valor  $p = 0,0183$ .

Com a sexta e última subescala do instrumento de De Noble *et al.* (1999), que mede com três indicadores a capacidade de enfrentar mudanças não previstas, também se comprovam diferenças entre as quatro médias ao compara-las simultaneamente, com  $p = 0,0211$ . O teste de Scheffé nos contrastes em pares mostra que a média do grupo 2 (10,457) é maior de modo significativo do que a do grupo 4 (8,833).

Das análises efetuadas com os alunos próximos a se formar no curso de Administração evidencia-se uma relação inequívoca entre a autoeficácia e as competências empreendedoras.

Contudo é importante relacionar as subescalas da autoeficácia com as competências de um modo mais detalhado e, para tanto, se efetuou uma análise de correlações, cujo resultado se apresenta na Tabela 2.



Tabela 2 – Correlações entre as seis subescalas (SE) da autoeficácia e as competências empreendedoras. BOI: busca de oportunidades e iniciativas, CRC: correr riscos calculados, EQE: exigência de qualidade e eficiência, PER: persistência, COM: comprometimento, BDI: busca de informação, EDM: estabelecimento de metas, PMS: planejamento e monitoramento sistemáticos, PRC: persuasão e rede de contatos, e IAC: independência e autoconfiança.

	BOI	CRC	EQE	PER	COM	BDI	EDM	PMS	PRC	IAC
SE1	0,3275	0,3564	0,3754	0,0711	-0,0168	0,2809	0,2861	0,3716	0,3600	0,2425
	<i>p=0,001</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,465</i>	<i>p=0,863</i>	<i>p=0,003</i>	<i>p=0,003</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,011</i>
SE2	0,3233	0,4010	0,4033	0,1342	0,2220	0,3271	0,2627	0,4101	0,3868	0,3154
	<i>p=0,001</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,166</i>	<i>p=0,021</i>	<i>p=0,001</i>	<i>p=0,006</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,001</i>
SE3	0,2940	0,4548	0,4684	0,2452	0,2567	0,3375	0,3189	0,4318	0,3669	0,3134
	<i>p=0,002</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,011</i>	<i>p=0,007</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,001</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,001</i>
SE4	0,1637	0,3885	0,2119	0,0523	0,1186	0,2274	0,0515	0,3608	0,4213	0,1851
	<i>p=0,091</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,028</i>	<i>p=0,591</i>	<i>p=0,221</i>	<i>p=0,018</i>	<i>p=0,596</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,055</i>
SE5	0,2089	0,4137	0,2810	0,0216	0,0445	0,3072	0,3353	0,3947	0,3531	0,2512
	<i>p=0,030</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,003</i>	<i>p=0,824</i>	<i>p=0,647</i>	<i>p=0,001</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,009</i>
SE6	0,3635	0,3825	0,3443	0,1562	0,1089	0,3427	0,1542	0,2608	0,3409	0,2050
	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,106</i>	<i>p=0,262</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,111</i>	<i>p=0,006</i>	<i>p=0,000</i>	<i>p=0,033</i>

Fonte: Dados da pesquisa, 2013.

A análise da matriz de correlações mostra que as duas competências mais presente entre os alunos, comprometimento (COM) e persistência (PER), são aquelas que se relacionam menos com as subescalas da autoeficácia. PER apenas o faz com “definição do objetivo principal do negócio” e COM se associa com essa mesma subescala e ainda com “construção de um ambiente de inovação”. Por sua parte, a quarta subescala “desenvolvimento de recursos humanos chave para a empresa” é a que menos se relaciona com as competências. Não tem correlação significativa com BOI (busca de oportunidade e iniciativa), PER, COM, EDM (estabelecimento de metas) e IAC (independência e autoconfiança). Ou seja, não se vincula com a metade das competências empreendedoras consideradas.

## 5 Conclusões

Os objetivos propostos para a presente pesquisa foram atingidos ao mensurar as competências empreendedoras e a autoeficácia empreendedora com os instrumentos de coleta utilizados: o empregado por Lenzi (2008) e Lizote (2013) e o de De Noble *et al.* (1999), respectivamente.

A opção metodológica de segregar os respondentes segundo a posse ou não das competências empreendedoras usando a análise fatorial de correspondências, que se baseia na métrica do qui quadrado, deu possibilidade, em conjunção com a análise hierárquica de agrupamentos, de distinguir quatro grupos homogêneos. E assim, com referencia a eles, avaliar as relações entre ambos os constructos.

Quando se trabalhou com a autoeficácia como uma medida única, quantificada como o somatório das vinte e três asseverações de que consta a escala utilizada, pode se comprovar que o grupo que apresentava em média um número maior de competências empreendedoras é o que também se diferencia na comparação simultânea dos quatro grupos. Mas ao fazer as comparações pareadas sua média é maior que os dois grupos que têm menor número de competências manifestas, o grupo 3 e o 4.

Da mesma forma que a autoeficácia total, as subescalas que são reconhecíveis a partir dos itens da escala confirmam que os grupos distinguem-se pelas médias maiores para aquele que tem um número alto de competências. Com exceção da primeira subescala, que é referida ao desenvolvimento de produtos e das oportunidades de mercado e não mostra significância no contraste das quatro médias simultaneamente, as cinco outras subescalas sempre

confirmam que nas comparações simultâneas pelo menos uma média é diferente no conjunto. Em todos os casos é a média do grupo 2, aquele que possui o número médio maior de competências, o que apresenta um valor maior para sua média nos contrastes *a posteriori* feitos.

De tal maneira fica confirmado de modo conclusivo que a autoeficácia se associa com as competências empreendedoras e que aqueles que as manifestam em maior medida são os que apresentam também maiores médias para as subescalas da autoeficácia o bem para a escala total.

As relações entre as competências tomadas individualmente com as subescalas da autoeficácia fornece informações importantes. O vínculo avaliado pelo coeficiente de correlação linear de Pearson, comprova que as duas competências com maior número de respondentes que as manifestam são as que apresentam o menor número de correlações significativas com as subescalas.

Desde outro enfoque, a subescala referida ao desenvolvimento de recursos humanos chave para a empresa é a que tem menor número de correlações significativas com as competências. Apenas a metade delas tem associação positiva e significativa com a subescala.

Cabe assinalar a importância de replicar a pesquisa com empreendedores que já iniciaram seu negócio e comparar com este que se fez com alunos universitários que têm participado na disciplina de empreendedorismo. Assim mesmo será importante trabalhar com alunos de outros cursos e, ainda, com aqueles que não tenham cursado uma disciplina de empreendedorismo.

## 6 Referências

- ANTONELLO, C. S. A metamorfose da aprendizagem organizacional: Uma revisão crítica. *In: RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. e colaboradores. Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências.* Porto Alegre: Bookman, 2005.
- ARAÚJO, P. C. *et al.* Empreendedorismo e educação empreendedora: confrontação entre a teoria e a prática. **Revista de Ciências da Administração**, v. 8, n. 15, p. 9-29, 2006.
- AZZI, R. G.; POLYDORO, S. Autoeficácia proposta por Albert Bandura. *In: AZZI, R. G.; POLYDORO, S. (Org.). Autoeficácia em diferentes contextos.* Campinas: Alínea, 2006. p. 9-23.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey.** Belo Horizonte: UFMG, 2003.
- BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.
- BIRD, B. Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention. **Academy of Management Review**, v. 13, n. 3, p. 442-453, 1988.
- BOYD, N. G.; VOZIKIS, G. S. The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 18, n. 4, p. 63-77, 1994.
- CHELL, E. Towards researching the "opportunistic entrepreneur": A social constructionist approach and research agenda. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 9, n. 1, p. 63-80, 2000.
- CHEN, C. C., GREEN, P. G.; CRICK, A. Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? **Journal of Business Venturing**, v. 13, p. 295-316, 1998.
- COOLEY, L. **Entrepreneurship Training and the strengthening of entrepreneurial performance.** Final Report. Contract. Washington: USAID, 1990.
- COOLEY, L. **Seminário para fundadores de empresa.** Manual del Capacitador. Washington: MSI, 1991.

- DE NOBLE, A., JUNG, D. & EHRLICH, S. **Entrepreneurial self-efficacy**: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial actions. Trabalho apresentado em "Frontiers of Entrepreneurship Research". Waltham, 1999.
- DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo corporativo**: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- DURAND T. L'alchimie de la compétence. *Revue française de gestion*. Cachan, n. 160, p. 261-29, 2006.
- EHRLICH, S. B.; DENOBLE, A.; MOORE, T.; WEAVER, R. R. After the cash arrives: a comparative study of venture capital and private investor involvement in entrepreneurial firms. **Journal of Business Venturing**, v. 9, p. 67-82, 1994.
- FINI R., GRIMALDI R., MARZOCCHI G.L., SOBRERO M. The foundation of entrepreneurial intention, **Academy of Management Meeting**. 2009.
- FINNEY, S. J.; DISTEFANO, C. Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In HANCOCK, G. R.; MUELEER, R. O. **Structural equation modeling: a second course**. Charlotte, NC: Information Age Publishing, 2006.
- HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM R. L.; **Análise multivariada de dados**. 5. ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.
- KLINE, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling**. 3. ed. New York/London: The Guilford Press, 2011.
- KRUEGER N. F.; BRAZEAL, D. Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v.18, n. 1, p. 91-104, 1994.
- KRUEGER Jr.; N. F.; REILLY, M. D.; CARSRUD, A. L. Competing models of entrepreneurial intentions. **Journal of Business Venturing**, v. 15, p. 411-432, 2000.
- LE BOTERF, G. Construire la compétence collective de l'entreprise. **Gestión**, Paris, v. 22, n. 3, p. 82-85, 1997.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed., Porto Alegre: ArtMed, 2003.
- LENZI, F. C. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte**: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras. Tese (Doutorado em Administração), Universidade de São Paulo, 2008.
- LENZI, F. C. *et al.* **Talentos inovadores na empresa**. Curitiba: Ibpe, 2011.
- LIZOTE, S. A. **Relação entre competências empreendedoras, comprometimento organizacional, comportamento intraempreendedor e desempenho em universidades**. Tese (Doutorado em Administração e Turismo), Universidade do Vale do Itajaí, 2013.
- MAN, T. W. Y.; LAU, T. Entrepreneurial competencies of SME owner/managers in the Hong Kong services sector: A qualitative analysis. **Journal of Enterprising Culture**, v. 8, n. 3, p. 235-254, 2000.
- MARKMAN, G. D.; BALKIN, D. B.; BARON, R. A. Inventors and new venture formation: the effects of general self-efficacy and regretful thinking. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 27, n. 2, p. 149-165, 2002.
- MARTÍNEZ, I.M.; SALANOVA, M. Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. **Estudios financieros**, [s.l.], n. 45, 2006.
- McCLELLAND, D. C. **Entrepreneurship and achievement motivation**: approaches to the science of sócio-economic development. In: LEYGEL, P (org.). Paris: UNESCO, 1971.
- MCGEE, J. E.; PETERSON, M.; MUELLER, S. L.; SEQUEIRA, J. Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. **Entrepreneurship: theory and practice**, v. 33, n. 4, p. 965-988, 2009.
- MITCHELMORE, S.; ROWLEY, J. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**, v. 16, n. 2, p. 92-111, 2010.

- MORIANO, J. A.; PALACÍ, F. J.; MORALES, J. F. Adaptación y validación en España de la escala de autoeficacia emprendedora. **Revista de Psicología Social**, v. 21, n. 1, p. 51-64, 2006.
- NASSIF, V. M. J.; ANDREASSI, T.; SIMÕES, F. Competências empreendedoras: há diferenças entre empreendedores e intraempreendedores? **Revista de Administração e Inovação**, v. 8, n. 3, p. 33-54, 2011.
- PAIVA Jr. F. G. O. *et al.* A contribuição das competências empreendedoras para a formação de dirigentes em sistemas de incubação. **XXVI ENEGEP** - Fortaleza, CE, Brasil, 2006.
- PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. **Harvard Business Review**, v. 68, n. 3, 1990.
- ROSA, S. B.; LAPOLLI, E. M. Santa Catarina: um estado que é uma vitrine de talentos. In: LAPOLLI, E. M.; FRANZANI, A. M. B; SOUZA, V. A B. (Orgs). **Vitrine de talentos: notáveis empreendedores em Santa Catarina**. Florianópolis: Pandion, 2010.
- SCHMITZ, A. L. F. **Competências empreendedoras: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudanças**. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento), Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- SCHUMPETER, J. A. **The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle**. Cambridge: Harvard University Press, 1949 (1 ed. 1911).
- SNELL, R.; LAU, A. Exploring local competences salient for expanding small business. **Journal of Management Development**, v. 13, n. 4, p. 4-15, 1994.
- ZHAO, H.; SEIBERT, S.; HILLS, G. The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 6, p.1265-1272, 2005.