

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

JULIANA RIBEIRO DA ROSA

**O ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO
EMPREENDEDORA DO INDIVÍDUO: ESTUDO JUNTO ÀS STARTUPS E
EMPRESAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL**

**Sant'Ana do Livramento
2018**

JULIANA RIBEIRO DA ROSA

**O ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO
EMPREENDEDORA DO INDIVÍDUO: ESTUDO JUNTO ÀS STARTUPS E
EMPRESAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração, linha de pesquisa Organização e Desenvolvimento.

Orientador: Prof^ª. Dra. Carolina Freddo Fleck

**Sant'Ana do Livramento
2018**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

658 R788e	<p>Rosa, Juliana Ribeiro da</p> <p>O ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO EMPREENDEDORA DO INDIVÍDUO: ESTUDO JUNTO ÀS STARTUPS E EMPRESAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL / Juliana Ribeiro da Rosa.</p> <p>143 p.</p> <p>Dissertação(Mestrado)-- Universidade Federal do Pampa, MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2018. "Orientação: Carolina Freddo Fleck".</p> <p>1. Entrincheiramento Organizacional. 2. Empreendedorismo. 3. Intenção Empreendedora. I. Título.</p>
--------------	---

JULIANA RIBEIRO DA ROSA

**O ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO
EMPREENDEDORA: ESTUDO JUNTO ÀS STARTUPS E EMPRESAS DE
TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestra em Administração.

Área de concentração: Organização e Desenvolvimento.

Dissertação defendida e aprovada em: 16 de março de 2018.

Banca examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Carolina Freddo Fleck
Orientador
Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^ª. Dr^ª. Kathiane Benedetti Corso
Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof. Dr. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão
Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)

Prof^ª. Dr^ª. Vânia Medianeira Flores Costa
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

AGRADECIMENTOS

Essa dissertação representa o final de uma etapa na minha vida pessoal e profissional. E como todo fim de um ciclo, é inevitável não realizar uma avaliação do tempo percorrido até a escrita desses agradecimentos.

Esses dois anos junto ao Programa de Pós-Graduação, foram marcados por muitos momentos felizes e por muito conhecimento. Muito mais do que conhecimentos teóricos e discussões construtivas, oportunizaram muitas mudanças de paradigmas e o desejo para o autoconhecimento.

Agradeço primeiramente a minha orientadora Carolina Fleck, por ter aceito me acompanhar nesse percurso tão desafiador. Pelo apoio e pelo incentivo nos momentos que mais necessitei. Pela calma trazida nos meus inúmeros momentos de ansiedade. O meu muito obrigada!

A minha banca de defesa composta pelos professores: Kathiane Beneddetti Corso, Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão e Vânia Medianeira Flores Costa pelas ótimas contribuições e incentivo. Meu muito obrigada!

Aqueles que se tornaram meus colegas inseparáveis nesses dois anos: Cinthia, Emerson e Roseclair. Que foram e são mais do que colegas. Foram apoio, segurança, parceiros nível 1.0, realmente companheiros nesta jornada. Amigos, sem a companhia de vocês o caminho não teria sido tão leve quanto foi. Obrigada!

Aqueles amigos que ganhei fora da sala de aula. Que foram mais do que companhia nas salas de estudos. Foram outra fonte de incentivo, de carinho, de companheirismo, seja para achar artigos e discutir metodologias, como para rir, comer, e principalmente para torcer e crescer juntos. Obrigada!

Que os anos nunca apaguem esse carinho por todos vocês.

Agradeço também à Universidade Federal do Pampa pela oportunidade de fazer parte da primeira turma do Programa de Pós-Graduação em Administração, instituição pela qual tenho um carinho indescritível e ao corpo docente pelos momentos compartilhados.

E, imprescindivelmente, a minha família, que sempre apoia minhas escolhas, me incentiva e me dá suporte para alcançar meus objetivos. Sem eles nada seria possível! Gratidão e amor!

“Quem come do fruto do conhecimento é
sempre expulso de algum paraíso”

Melanie Klein

RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo analisar as relações que se estabelecem entre as intenções empreendedoras do indivíduo e o seu nível de entrincheiramento organizacional junto às Startups e empresas de Tecnologia da Informação no Estado do Rio Grande do Sul. Com o intuito de buscar compreender o quanto a ligação do indivíduo com a empresa em que trabalha, pode influenciar as intenções empreendedoras destes indivíduos. Este estudo é caracterizado como explicativo, através do método *survey*, com um questionário como instrumento de pesquisa. O questionário utilizou dois modelos já consolidados no âmbito acadêmico: o modelo do entrincheiramento organizacional de Rodrigues e Bastos (2015) e o modelo de intenção empreendedora de Kristiansen e Indarti (2004), além de coletar informações pessoais e sobre a trajetória ocupacional e atual dos indivíduos participantes do estudo. Com isso, identificou-se que a ligação das dimensões do entrincheiramento organizacional se relaciona em 5,4% com a intenção empreendedora, ou seja, parte do perfil de intenção empreendedora é afetado pelo fato de o indivíduo estar entrincheirado à empresa em que trabalha. Especialmente no que se refere à percepção do indivíduo sobre limitação de alternativas. Demonstrando que ao perceber-se um profissional desejado no mercado de trabalho, levando em consideração o desligamento da empresa atual, o indivíduo potencializa sua capacidade empreendedora. De maneira geral, 61,45% dos respondentes dizem que tem intenção de empreender e apresentam um médio entrincheiramento organizacional. Identificou-se também que os indivíduos que são responsáveis pela renda familiar e que possuem filhos acreditam que suas atitudes determinam o sucesso nas suas execuções, contrariando os demais respondentes. Já os respondentes que tem de 11 a 20 anos de atuação do mercado de trabalho afirmam ter mais estrutura para iniciar seu empreendimento do que os demais. Ou seja, responsabilidade familiar e experiência profissional são itens que geram nos indivíduos diferença na percepção sobre oportunidade de empreender e também na relação que estabelecem com a empresa onde atuam. Conjuntamente com isso, foi possível constatar que os níveis de entrincheiramento organizacional apresentam uma média maior junto às cidades fora da capital do estado. Dado que pode ser explicado pela diferença de oferta de emprego entre a região metropolitana e o restante do estado, muito também por conta do tamanho populacional e conseqüente desenvolvimento. Este estudo trouxe uma perspectiva distinta das trabalhadas na linha organizacional e nos estudos de intenção empreendedora, pois indica que a ligação que o indivíduo tem com a empresa que atua, não se relaciona diretamente com àqueles que pretendem empreender. Os resultados aqui obtidos podem ser utilizados como base para novos estudos com as temáticas, na qual haja um aprofundamento de pontos interferem.

Palavras-chave: Entincheiramento organizacional; Intenção empreendedora; empreendedorismo; Startups; Empresas de tecnologia da informação.

ABSTRACT

The aim of this dissertation is to investigate the relationships established between the entrepreneurial intentions of the individual and their level of organizational entrenchment with the startups and companies of Information Technology in the State of Rio Grande do Sul. The research also aims to understand how the connection of the individual and the organization in which he works, can influence the entrepreneurial intentions of these individuals. This study is characterized as explanatory, through the survey method, with a questionnaire as a research tool. The questionnaire uses two models already consolidated in the academic scope: the organizational entrenchment model of Rodrigues and Bastos (2015) and the entrepreneurial intention model of Kristiansen and Indarti (2004), besides collecting personal information and data about the current and occupational trajectory of the study participants. Thus, it was identified that the connection of the dimensions of the organizational entrenchment is related to 5.4% with the entrepreneurial intention, that is, part of the profile of entrepreneurial intention is affected by the fact that the individual is entrenched in the organization in which he works, especially regarding the individual's perception of the alternatives limitation, demonstrating that when perceiving a desired professional in the labor market, taking into account the disconnection of the current organization, the individual enhances his entrepreneurial capacity. As an overall, 61.45% of respondents say that they intend to undertake and present an organizational midfielder. It was also identified that individuals who are in charge of their family income and who have children, believe that their attitudes determine success in their executions, contrary to the other respondents. Respondents who have 11 to 20 years of work in the labor market say they have more structure to start their enterprise than the others. This means that family responsibility and professional experience are items that generate in individuals a difference in the perception about the opportunity to undertake and also in the relationship that they establish with the organization where they act. In addition to this, it was possible to verify that the organizational entrenchment levels present a higher average next to the cities outside the state capital. Having said that, it can be explained by the difference in the supply of employment between the metropolitan region and the rest of the state, much more because of population size and consequent development. This study brought a different perspective from the ones worked in the organizational line and the studies of entrepreneurial intention, since it indicates that the connection that the individual has with the company that he works, does not relate directly to those that intend to undertake. The results obtained here can be used as a basis for new studies with thematic ones, in which there is a deepening of interfering points.

Key words: Organizational entrenchment; Entrepreneurial intention; Entrepreneurship; Startups; Information technology companies.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Modelo dos três componentes do comportamento organizacional.....	22
Figura 2 - Base psicológica, estilos e focos do comprometimento	23
Figura 3 - Modelo de Entrincheiramento de Carreira	25
Figura 4 – Modelo da teoria do comportamento planejado.....	38
Figura 5 – Modelo consolidado por Kristiansen e Indarti	42
Figura 6 - Modelo de proposição para análise.....	44
Figura 7 - Parâmetros para interpretação dos resultados da MEO	49
Figura 8 - Distribuição dos associados da AGS no Estado do Rio Grande do Sul	57
Figura 9 - Distribuição das <i>startups</i> mapeadas pelo SEBRAE	59
Figura 10 - Distribuição dos respondentes no estado do Rio Grande do Sul	63
Gráfico 1 – Relação das questões de Intenção Empreendedora X Carreira	79
Gráfico 2 – Distribuição dos resíduos da regressão	88

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Descritivo dos cargos distribuídos por sexo.....	64
Tabela 2 - Idade dos respondentes.....	64
Tabela 3 - Estado civil dos respondentes.....	65
Tabela 4 - Escolaridade dos respondentes.....	65
Tabela 5 - Distribuição do tempo de trabalho dos respondentes.....	67
Tabela 6 - Atividades laborais anteriores dos respondentes.....	67
Tabela 7 - Alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações.....	68
Tabela 8 - Medida de ingresso em outras organizações dos respondentes.....	69
Tabela 9 - Tempo de vinculação na empresa.....	70
Tabela 10 - Justificativa do fim do negócio próprio.....	70
Tabela 11 - Descritivos dos impedimentos para empreender.....	72
Tabela 12- Análise descritiva das afirmativas de Entrincheiramento Organizacional.....	76
Tabela 13- Média nas dimensões do Entrincheiramento Organizacional.....	77
Tabela 14- Análise descritiva das afirmativas de Intenção Empreendedora.....	78
Tabela 15 - Média nas dimensões das Intenção Empreendedora.....	80
Tabela 16 - Resultados do teste t – Cidade de origem e Entrincheiramento Organizacional...	82
Tabela 17- Teste Tukey - Alternativas de mercado na visão dos respondentes.....	83
Tabela 18 – Teste t – Responsável pela renda X Intenção Empreendedora.....	84
Tabela 19 – Teste t – Filhos x Intenção Empreendedora.....	84
Tabela 20 - Resultados do ANOVA– Tempo de trabalho x Intenção Empreendedora.....	85
Tabela 21 - Teste Tukey – Médias obtidas com o Tempo de trabalho.....	85
Tabela 22 – Resultado teste t – Quer empreender e construto intenção empreendedora.....	86

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional.....	26
Quadro 2 - Principais características empreendedoras por vários autores	32
Quadro 3 - Conjunto de características do comportamento do empreendedor.....	34
Quadro 4 - Construto e variáveis da Escala do Entrincheiramento Organizacional	48
Quadro 5 - Construto e variáveis do instrumento de Intenções Empreendedoras.....	50
Quadro 6 - Seções do instrumento de pesquisa e suas variáveis	52
Quadro 7 - Hipóteses para aplicação do teste t e ANOVA	54
Quadro 8 - Variáveis e Análises a serem realizadas de forma a responder os objetivos da pesquisa	56
Quadro 9 - Resumo do modelo de Regressão	88
Quadro 10 - Teste ANOVA da regressão	89
Quadro 11 - Distribuição dos coeficientes da regressão.....	89
Quadro 12 – Quadro resumo dos resultados obtidos com a pesquisa	90

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMÁTICA	14
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA	17
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
2 VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: UMA BREVE RESTROSPECTIVA.....	19
2.1 ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL	27
3 EMPREENDEDORISMO: ESTRUTURA À INTENÇÃO EMPREENDEDORA	31
3.1 MODELO DE INTENÇÃO EMPREENDEDORA.....	37
3.2 LIGAÇÃO ENTRE O ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO EMPREENDEDORA	42
4 METODOLOGIA DA PESQUISA	45
4.1 TIPO DE PESQUISA.....	45
4.2 MÉTODO	46
4.2.1 Instrumento de Pesquisa.....	46
4.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS	54
5 CENÁRIO DE INVESTIGAÇÃO	57
5.1 Pré-teste do instrumento de pesquisa junto à população pesquisa.....	60
6 ANÁLISE DOS DADOS	62
6.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS.....	62
6.1.1 Caracterização dos respondentes	63
6.1.2 Análise da Trajetória Profissional	66
6.1.3 Análise do Entrincheiramento Organizacional	75
6.1.4 Análise do construto da Intenção Empreendedora	78
6.2 APLICAÇÃO DAS ANÁLISES ESTATÍSTICAS	81
6.2.1 Testes estatísticos do construto do Entrincheiramento Organizacional	81
6.2.2 Testes estatísticos do construto de Intenção Empreendedora	83
6.3 REGRESSÃO APLICADA AO ESTUDO	87

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	92
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE PESQUISA	106
APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA APLICADO	111
.....	111
APÊNDICE C- TESTE T POR REGIÃO X EO	116
APÊNDICE D - TESTE ANOVA – PERCEPÇÃO DE ALTERNATIVAS X EO.....	118
APÊNDICE E- TESTE TUKEY ALTERNATIVAS DE MERCADO.....	122
APÊNDICE F- TESTE ANOVA PERCEPÇÃO DE INGRESSO NA ORGANIZAÇÃO	124
APÊNDICE G- TESTE TUKEY PERCEPÇÃO DE INGRESSO NA ORGANIZAÇÃO	128
APÊNDICE H - TESTE T RESPONSÁVEL PELA RENDA.....	130
APÊNDICE I- TESTE T – FILHOS X IE.....	132
APÊNDICE J -TESTE ANOVA – TEMPO DE TRABALHO - IE.....	134
APÊNDICE K – AFIRMATIVA DE NEGÓCIO PRÓPRIO E IE	141

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre fez parte da sociedade e pode ser considerado como uma atividade essencial para a sobrevivência humana. Especialmente porque os indivíduos dedicam boa parte de seu tempo a essa atividade, fazendo do trabalho um elemento importante tanto na identidade social do indivíduo quanto no alcance de metas individuais (PORTO E TAMAYO, 2005).

Nesse sentido, podendo o trabalho ser considerado central na vida das pessoas, percebe-se que a relação indivíduo-empresa transcende a uma simples condição de troca financeira, acaba por apresentar-se de forma mais complexa com o estabelecimento de vínculos entre os indivíduos e as instituições em que trabalham. Esses vínculos, que unem os indivíduos às organizações, são construídos por meio de um processo de troca, no qual de um lado tem-se o indivíduo com suas expectativas e necessidades e, de outro a organização com suas metas e objetivos a serem alcançados (RODRIGUES E BASTOS, 2013).

Durante o século XX, mais precisamente a partir da década de 1960, os estudos sobre vínculos organizacionais, especialmente os voltados a entender a interação entre indivíduo-empresa, começaram a ganhar destaque nas áreas da sociologia, da psicologia e da filosofia. A análise de fatores capazes de influenciar os resultados organizacionais, como a compreensão do envolvimento e satisfação do indivíduo no trabalho e as relações entre eles foram os pontos essenciais das investigações nesse período, introduzindo essas abordagens nos estudos organizacionais e nas análises sobre os níveis de produtividade e desempenho, bem como possibilitou o entendimento sobre taxas de rotatividade e de absenteísmo das organizações (SIQUEIRA E JUNIOR, 2014).

Estudos decorrentes na área econômica trazido por Schumpeter (1934) e ainda comportamentais com McClelland (1961), buscavam compreender como se caracterizava o indivíduo responsável por abrir um negócio e qual impacto o mesmo trazia para o mundo econômico. Esse indivíduo era diferenciado de maneira clara daquele que trabalhava para uma empresa.

Mesmo que as reflexões sejam realizadas de formas totalmente distintas, a relação impacto do comportamento dos indivíduos e ações do mesmo para manter-se na empresa que atuam; ou ainda daqueles indivíduos, que de maneira contrária, buscam arriscar uma carreira já consolidada para criar seu próprio empreendimento. Ambos pontos de análise centralizam-se no indivíduo e na diferente forma de refletir sobre o trabalho.

Os estudos que avaliam a ligação do indivíduo com a empresa em que trabalham, dividiram-se em formas comportamentais afetivas e cognitivas. A análise proposta por este

estudo, baseou-se nos estudos propostos por Rodrigues (2009) e Rodrigues e Bastos (2011; 2012; 2015), que defende que o indivíduo não necessariamente permanece na empresa por se sentir seguro, mas por considerar complexa uma possível mudança em sua vida, dado o tempo investido em determinada empresa, entre outros fatores.

O indivíduo neste caso, analisa os custos de desligamento da empresa, não somente os financeiros e emocionais, mas também leva em consideração outras variáveis, como por exemplo o tempo investido em treinamentos na empresa, o status profissional alcançado na empresa, além de questões de mercado, quando não consegue visualizar outras possibilidades profissionais, por exemplo, estudo este denominado entrincheiramento organizacional.

Considerando estes questionamentos levantados, expõe-se a possibilidade de realizar a análise a partir do entrincheiramento organizacional e intenção empreendedora do indivíduo, ao trazer o mesmo para o centro do estudo. Assim, nessa dissertação buscou-se compreender o motivo pelo qual alguns indivíduos poderiam vir a arriscar sua trajetória profissional tradicional para criar seu empreendimento, e porque outros optam em manter-se vinculados a uma empresa onde já possuem uma trajetória profissional consolidada e segura, sem perspectivas em projetar outra escolha de vida ou de carreira.

1.1 PROBLEMÁTICA

Dados da Global Entrepreneurship Monitor (2015) relatam que a população em geral, avaliam a atividade empreendedora diretamente relacionada com a intenção dos indivíduos e a aceitação social desejável. Ao tratar da posição social desejável, pode-se identificar comportamentos distintos dos indivíduos, alguns buscam aumentar o *status* profissional, outros desejam manter o *status quo* que foi atingido durante sua carreira profissional, ou até em determinada empresa.

Na literatura, constata-se diferentes posições sobre quais motivos levam o indivíduo a criar sua empresa, empreender (LEVIE E AUTIO, 2007; VALE, CORREA E REIS, 2014; SOUZA E JUNIOR, 2011; BAGGIO E BAGGIO, 2014). De forma mais abrangente, indica-se duas perspectivas quanto a motivação dos empreendedores iniciais, os que empreendem por necessidade e os que empreendem por oportunidade (GEM, 2015).

Os empreendedores por necessidade são caracterizados pelos indivíduos que decidem empreender por não terem melhores alternativas de emprego, estes abrem seus empreendimentos visando basicamente a sua subsistência e de suas famílias. Os empreendedores por oportunidade correspondem aos indivíduos que identificam uma chance

de negócio ou um nicho de mercado e empreendem mesmo possuindo alternativas correntes de emprego e renda (GEM, 2015).

Mesmo que os motivos para iniciar um empreendimento sejam distintos, a trajetória profissional que o indivíduo tem até a decisão ou necessidade de achar um novo meio de sobrevivência, não podem ser desassociados (HISRICH, 1990). Desta forma, a investigação de como o indivíduo percebe sua trajetória se torna relevante tanto para o entendimento que o indivíduo tem da importância da empresa em sua vida e quais fatores associados ao vínculo organizacional podem estruturar suas projeções futuras.

Hisrich, Peters e Shepherd (2009) contribuem nessa concepção, afirmando que a experiência profissional anterior de um indivíduo, pode ser sim um mobilizador positivo na decisão de lançar um novo empreendimento. Além de desempenhar um papel importante na construção da empresa iniciada e o eventual sucesso, pois a experiência técnica anterior é capaz dar o impulso para a tomada de decisão. Nesse sentido, parece lógico relacionar a trajetória profissional do indivíduo com a tomada de decisão de empreender, uma vez que os conhecimentos adquiridos podem interferir positivamente neste processo.

Os mesmos autores, Hisrich, Peters e Shepherd (2009) acrescentam que além do conhecimento adquirido poder auxiliar na possibilidade de empreender, a insatisfação com aspectos do trabalho, como falta de desafios ou oportunidades de promoção, bem como frustração e tédio, podem impulsionar também a decisão do indivíduo a empreender. Indica-se assim, que se a relação entre o indivíduo e a empresa não apresentar uma representatividade positiva, pode estimular a mudança.

A mudança de carreira, de empresa ou de tipo de vínculo com o trabalho, gera inevitavelmente mudança na vida de qualquer pessoa. Independentemente da escolha, há um processo pela qual são avaliadas as oportunidades do mercado, os ganhos financeiros envolvidos, os pontos necessários de adaptação ao projetar algo novo, as novas atividades a serem realizadas, quais conhecimentos serão pertinentes e que alternativas profissionais são possíveis na tomada de decisão.

Hisrich (1990), colabora afirmando que deixar a carreira ou alterar o estilo de vida, não é uma decisão fácil e envolve um processo complexo. E que ao tratar do movimento realizado para a formação de uma nova empresa, esses pontos também são comuns, pois envolvem características do processo humano de decisão e adaptação.

Percebe-se que os mesmos elementos que envolvem a tomada de decisão sobre empreender, aparecem quando se fala em entrenchamento organizacional. Uma vez que se analisa pontos sobre abrir mão dos investimentos financeiros e emocionais realizados na

carreira junto a uma determinada empresa, o status atingindo no trabalho, a avaliação de aceitabilidade no mercado de trabalho por outras organizações, todos fatores que aparecem nos indivíduos entrincheirados.

Para avaliar a percepção do indivíduo na decisão de permanecer em uma determinada empresa ou realizar a permanência apenas como estímulo em empreender o seu próprio negócio futuramente. Neste estudo utilizou-se a teoria de vínculo organizacional, denominada de entrincheiramento, para verificar o nível de envolvimento do indivíduo com a instituição que trabalha atualmente.

Estabelecendo a seguinte pergunta de pesquisa como questão norteadora do estudo:

Quais são as relações que se estabelecem entre e o nível de entrincheiramento organizacional e a intenção empreendedora do indivíduo junto às Startups e empresas de Tecnologia da Informação no Estado do Rio Grande do Sul?

1.2 OBJETIVOS

Nesta subseção serão apresentados os objetivos que conduziram a presente pesquisa. O objetivo geral e os objetivos específicos estabelecidos para atingir o objetivo geral.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar as relações que se estabelecem entre o nível de entrincheiramento organizacional e a intenção empreendedora do indivíduo junto às Startups e empresas de Tecnologia da Informação no Estado do Rio Grande do Sul.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Verificar a relação entre as características pessoais dos pesquisados e o nível de entrincheiramento organizacional.
- b) Identificar a relação da trajetória profissional e o nível de entrincheiramento organizacional.
- c) Identificar a relação entre as características pessoais com a intenção empreendedora.
- d) Identificar a relação da trajetória profissional com a intenção empreendedora.

1.3 JUSTIFICATIVA

O intuito de investigar a percepção que o indivíduo tem em relação a sua vida profissional, deu-se primeiramente, pelo interesse da pesquisadora em tentar compreender qual a interferência que a atuação profissional atual tem na intenção empreendedora. Na qual buscou-se identificar se o indivíduo ao ter uma ligação instrumental forte com a empresa que trabalha possui vontade em se desligar futuramente para criar seu próprio negócio ou não.

Para isso, faz-se necessário centralizar o estudo no indivíduo, avaliando seu momento no mercado de trabalho, para verificar se há intencionalidade em ser empreendedor. Ao empreender o indivíduo assume uma nova posição, tanto de força de trabalho como social. Posicionando-se assim, com um comportamento distinto daquele que trabalha para alguém. O empreendedor pode ser considerado um agente de desenvolvimento, dada a capacidade de realizar outras atividades, podendo trazer inovações ou mudanças para o local em que se encontra.

De acordo com Krueger JR., Reilly e Carsrud (2000) o comportamento humano é planejado. Já que há uma mudança para o indivíduo, da posição de empregado para empreendedor, necessita de análise e a avaliação de como esse processo ocorre e de como é construída a visão que o indivíduo desenvolve ao avaliar os fatores relevantes dessa decisão.

Este estudo pretendeu da mesma forma, reforçar a importância de avaliar o caminho profissional percorrido pelo indivíduo até a participação efetiva na pesquisa. Entende-se que metodologicamente essa estrutura por vezes não é utilizada (tanto nos estudos de estrutura organizacional como na área de empreendedorismo) e que o aprofundamento da trajetória profissional pessoal pode trazer mais conhecimento nas áreas das ciências sociais.

O autoconhecimento do indivíduo a respeito da sua trajetória profissional deveria ser item mais explorado nas pesquisas relacionadas a carreira, porque permite às organizações criar mecanismos de incentivo e crescimento profissional, como forma de manutenção e retenção de talentos.

Além disso, o estudo traz a contribuição da associação das teorias de entrincheiramento organizacional e perfil de intenção empreendedora, teorias não encontradas associadas em estudos anteriores. Essa contribuição se dá em termos metodológicos e teóricos.

Entende-se que o ambiente escolhido para a pesquisa, que envolve diretamente o trabalho com inovação, dá suporte para a análise da relação teórica que se estabeleceu, porque os sujeitos envolvidos na pesquisa trabalham cotidianamente próximos à novas organizações e

ideias de novas empresas, o que deve fazê-los refletir sobre suas intenções empreendedoras e por consequência podem afetar o nível de entrenchamento organizacional.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente pesquisa divide-se em sete capítulos. No primeiro capítulo consta a introdução ao tema, a problemática que contextualiza o desenvolvimento do problema, os objetivos e a justificativa da relevância da pesquisa. No segundo capítulo apresenta-se a teoria do entrenchamento organizacional, sua origem e seus principais conceitos. O terceiro capítulo contextualiza o empreendedor e os aspectos vinculados às intenções empreendedoras dos indivíduos. No quarto capítulo exibe-se o método utilizado, a população na qual foram aplicados o estudo e as técnicas de análise dos dados. O quinto capítulo apresenta o cenário de investigação. O sexto capítulo expõe a análise dos dados obtidos. E o sétimo as considerações finais e limitações. Finalizando com referências e apêndices.

2 VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: UMA BREVE RESTROSPECTIVA

Dentro das discussões sobre o vínculo indivíduo-organização, obteve-se uma atenção específica na literatura conforme Bastos (2000); Bastos e Andrade (2002); Baiocchi e Magalhães (2004); Costa e Battistella (2009), à análise do comprometimento organizacional, que trata de como o empregado estabelece a relação com a empresa em que trabalha. Dentro das discussões sobre o comprometimento organizacional, emerge o conceito de entrincheiramento, que surge em contraposição a algumas características propostas no conceito do comprometimento.

De acordo com Siqueira e Junior (2014), durante as décadas de 1960 e 1970, as alterações significativas sobre a compreensão dos fatores que influenciam os resultados organizacionais vindos da força de trabalho do homem, fizeram com que as pesquisas lançassem um olhar para pontos como satisfação e envolvimento com o trabalho, com o intuito de buscar identificar os antecedentes dos níveis de produtividade, de desempenho, das taxas de absenteísmo e rotatividade.

Esses estudos foram realizados com intuito não apenas investigativo, mas com a pretensão de compreender como o comportamento humano no trabalho influenciava esse processo. Estrutura que utiliza de um campo multidisciplinar por envolver ações que ligam o indivíduo e a organização como um todo (SIQUEIRA E JUNIOR, 2014).

O trabalho que propôs questionamentos iniciais para os estudos do comprometimento organizacional, antecessor dos estudos de entrincheiramento, foi o do sociólogo Howard Becker. Becker (1960) trouxe para academia sua inquietação, de investigar como ocorria o vínculo do comprometimento indivíduo com a organização. No seu ponto de vista, essa ligação não era realizada necessariamente de forma consciente e deliberada. Argumentava que o indivíduo no decorrer de sua vida e das atividades profissionais, realiza escolhas muitas vezes, baseando-se na participação das organizações sociais.

Becker (1960) mencionava em seu estudo que o indivíduo persiste um tempo estabelecido numa mesma linha de atividades, envolvendo-se cada vez mais na mesma ocupação, fazendo com que se envolva em determinados tipos de atividades que o conduzem a um curso específico de carreira. De forma mais clara, indica que o comprometimento ocorre quando uma pessoa pertencente a uma organização, ao continuar por determinado tempo na mesma ocupação, acabe durante sua carreira, se envolvendo não apenas pela ocupação, mas com a própria empresa. Fato que pode implicar na rejeição do ator em cogitar outras alternativas

viáveis para sua carreira. Não visualiza uma aposta paralela – denominada em sua teoria de *side bet*.

No caso de mudança, os indivíduos, portanto, escolherão alternativas que sejam consistentes com suas habilidades já adquiridas e sua posição de valor pessoal. Valores pessoais que, são particulares, e que, conseqüentemente, afetam o seu comportamento, suas escolhas e a forma de interação com a sociedade de forma geral. A própria discussão abordada por Becker (1960), completa que as decisões individuais podem ser influenciadas, por meio de sanções culturais, indicando a ideia de que não há como desassociar o indivíduo do contexto social, de sociedade.

A existência de expectativas culturais generalizadas sobre o comportamento do homem, interpõe em apostar sua reputação ao decidir trocar de emprego. Becker (1960), enfatiza também em sua teoria, que as apostas laterais (*side bet*) presumem que foram sistematizadas dadas pelos arranjos burocráticos impessoais, que indica uma aposta relacionada com o tempo, o tempo para o atingimento da posição idealizada.

O condicionamento humano também relaciona o comportamento por meio do ajustamento individual às posições sociais. Nesse ponto, o indivíduo pode alterar o processo das atividades com o intuito de atingir determinada posição social que almeja. Entretanto é possível que não haja interesse em mover-se para outra posição inicialmente desejada pois está totalmente ajustado no estilo de trabalho, que não possui o interesse em fazer a alteração (BECKER, 1960).

A discussão acadêmica proposta por Becker, propiciou duas linhas distintas de análise a respeito do tema comprometimento, os modelos que exploraram o comprometimento organizacional com um ponto de vista unidimensional e outro com uma compreensão multidimensional. Os modelos unidimensionais foram discutidos principalmente, nos estudos de Ritzer e Trice (1969), Alutto et al. (1973), Mowday et al. (1982). Já os modelos multidimensionais tiveram destaque em Meyer et al. (1993), Siqueira (2001), Medeiros et al. (1999), Medeiros e Enders (1998) e O'Reilly e Chatman (1986).

Quanto ao modelo unidimensional do comprometimento organizacional, o trabalho que teve maior relevância foi o de Mowday, Steers e Porter (1979). As indagações trazidas pelos autores compilaram o trabalho de anos anteriores de pesquisas na área, sobre o comprometimento. Conceito que na percepção dos mesmos, já era definido como a força relativa da identificação de um indivíduo e seu envolvimento com uma determinada organização. Esse comprometimento poderia ser caracterizado por, pelo menos, três fatores relacionados:

- a) Uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização;
- b) A vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização; e
- c) Um forte desejo de manter a filiação na organização.

Esta perspectiva pressupõe que o comprometimento tange algo maior do que a mera lealdade passiva do indivíduo a uma organização, e sim como um envolvimento ativo com ela. Os autores propuseram a ideia de que os indivíduos estariam ligados afetivamente com a organização e que estariam dispostos a dar algo de si mesmos, a fim de contribuir para o bem-estar.

Vale ressaltar que os mesmos autores, Mowday, Porter e Steers (1982), cunharam o termo Entrincheiramento (*Entrenchment*) nos estudos acadêmicos. Inicialmente apresentado como ponto diretamente relacionado com a continuação do comprometimento, enfatizando a ideia de que os indivíduos que possuem mais tempo dentro da organização, têm maiores probabilidades de se reportarem a níveis mais altos na instituição dos que os demais e que os investimentos realizados pesariam ao pensar na possibilidade de trocar de organização. Sendo utilizado como indicativo da última fase de desenvolvimento do comprometimento organizacional (RODRIGUES E BASTOS, 2015).

Entretanto, antes de iniciar o caminho do conceito do entrincheiramento, é necessário apresentar a análise multidimensional do comprometimento organizacional na qual, destaca-se os trabalhos de Meyer e Allen (1984; 1987; 1990; 1991). A estrutura apresentada pelos referidos autores, apresenta o conceito de comprometimento por meio do modelo tridimensional, contendo três abordagens bem definidas: o comprometimento afetivo (*commintment affective*), o comprometimento normativo (*commintment normative*) e o comprometimento de continuação, também chamado por outros autores de comprometimento instrumental (*commintment continuance*).

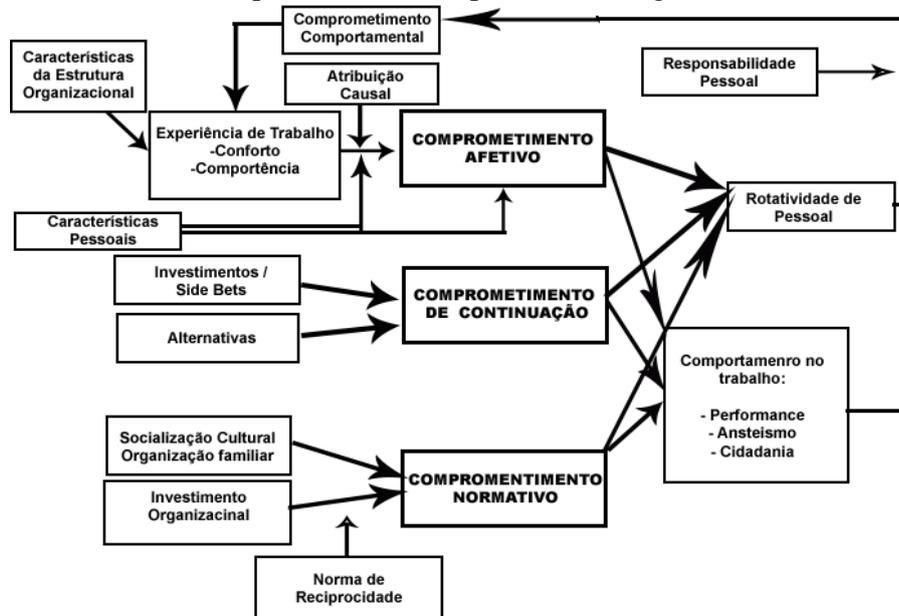
Para Allen e Meyer (1990), as diferenças entre as três dimensões envolvem um estado psicológico distinto, tanto nas condições antecedentes ao vínculo, quanto seu desenvolvimento dentro da organização e os resultados que se esperam para a organização. Motivo que sempre orientou o aprofundamento dos estudos sobre os vínculos indivíduo e organização, e o motivo de permanecerem na organização ou não.

O comprometimento afetivo, corresponde ao envolvimento emocional do indivíduo com a organização em que trabalha, que por vezes, gera um laço forte afetivo que faz com que o mesmo continue na organização por querer fazê-lo. O comprometimento de continuação diz respeito à consciência dos custos associados à saída da organização, ou seja, permanece porque precisa fazê-lo. E o comprometimento normativo que indica o sentimento de obrigação de

continuar no trabalho, ou melhor, sentem-se com o dever de permanecer (MEYER E ALLEN, 1991).

Imprescindível ressaltar, que o comprometimento afetivo é conduzido, segundo Meyer e Allen (1991), através da combinação das características pessoais associadas com as características da estrutura organizacional, ponderada pelas experiências de trabalho do indivíduo, pontuando ao conforto e competência. O comprometimento de continuação atrelado diretamente com os investimentos / *side bet* e as alternativas percebidas pelo indivíduo. E o comprometimento normativo com dois pontos fundamentais, os investimentos organizacionais e a socialização cultural ou organizações familiares, observando as normas de reciprocidade. Conforme é possível verificar na figura 1.

Figura 1- Modelo dos três componentes do comportamento organizacional



Fonte: Traduzido pela autora de Meyer e Allen (1991, p. 68)

Aguiar et al. (2014) reforçam o componente afetivo proposto, considera a identificação do indivíduo com a organização dado o compartilhamento de valores entre ambos, da qual propicia a sensação de conforto no ambiente organizacional e competência no trabalho realizado. O de continuação que envolve a avaliação do empregado sob a saída da organização, ponderando a magnitude e o número de investimentos já realizados. E o normativo relacionado à adesão às normas e aos objetivos da organização, por meio de pressões normativas introduzidas desde a entrada na organização.

Esses três componentes básicos, no ponto de vista prático, demonstram posições diferentes de ligação do indivíduo com a organização. A reflexão que ocorre nessas três

perspectivas distintas, quando levada em consideração a ligação psicológica do indivíduo e a organização, conforme já abordado anteriormente, distinguem em três estágios psicológicos distintos. O primeiro é de permanecer na organização por querer permanecer, mantendo o vínculo pelo desejo, o segundo, numa perspectiva de dever, ditada como obrigação, num sentido mais moral, ou por ter necessidade, considerando a perda com a saída.

Meyer e Allen (1991) ao diferenciarem os três tipos de comprometimento, já afirmavam que um funcionário poderia sentir-se envolvido com a organização das três formas concomitantemente, como por exemplo, sentir o forte desejo e necessidade de permanecer, mas pouca obrigação de fazer, fazendo com que isso interfira no seu comportamento.

Do ponto de vista psicológico, o comprometimento organizacional é dado como afetivo, calculativo e normativo. Na Figura 2, visualiza-se seus três estilos e sua ligação psicológica.

Figura 2 - Base psicológica, estilos e focos do comprometimento



Fonte: Siqueira e Junior (2014, p.331).

Estes componentes comuns têm como origem as bases psicológicas do comprometimento organizacional, que são, portanto, representadas em dois tipos - a base afetiva e a base cognitiva. A base afetiva baseia-se nas ligações emocionais e na concepção de atitudes do indivíduo, que propõe que o mesmo desenvolve uma forte identificação com a organização e cria afetos e sentimentos, sejam eles positivos ou negativos. Já a base cognitiva indica o comprometimento nas concepções sociológicas de troca e de crenças mentais percebidas pelos trabalhadores nas organizações. Dimensionado ainda em três posições: a organização; a carreira, ou a profissão propriamente dita, como alguns autores trabalham, e o sindicato (SIQUEIRA E JUNIOR, 2014).

Embora Mowday et al. (1982), tenham assinalado inicialmente o termo Entrincheiramento, o termo foi difundido a partir dos estudos de Carson, com a abordagem ligada a carreira, *Career Entrenchment*. Carson e Bedeian (1995) apresentaram o termo na

conjuntura de carreira, aprofundado posteriormente nos anos posteriores, Carson et al. (1996) e Carson e Carson (1997).

Carson et al. (1995) também utilizam a estrutura multidimensional do comprometimento organizacional, porém destacam, que os investimentos realizados na carreira ocorrem em duas perspectivas, os recursos investidos para a realização da carreira e a concepção de uma aplicação de natureza sócio psicológica, o envolvimento emocional. Identifica-se, desse modo, três dimensões:

- a) Investimentos na carreira (*career investments*), que estaria associado aos investimentos acumulados de sucesso que estariam sendo perdidos ou julgados sem valor ao pensar em uma nova carreira;
- b) Custos emocionais (*emotional costs*), que associaria os custos emocionais ao projetar uma nova carreira;
- c) E limitação de alternativas de carreira (*limitedness of career alternatives*), que corresponderia a percepção das faltas de opções para prosseguir em uma nova carreira.

A abordagem aplicada por Carson, Carson e Bedeian (1995) investigou as dimensões com diferentes pontos quanto a decisão da carreira, aprofundando-a de forma enfática, quanto a motivação em optar por trabalhar no campo escolhido de atuação, quanto a construção da carreira e as rupturas ocorridas no meio do processo de construção profissional optada pelo indivíduo. Ponderam, ainda, que essa avaliação é realizada pelos indivíduos de maneira periódica, as oportunidades de carreiras disponíveis em virtude das necessidades pessoais significativas.

O modelo de entrincheiramento de carreira proposto por Carson et al. (1996) demonstra a visão dos autores quanto a forma de compreender o conceito de entrincheiramento ligado a carreira (Figura 3).

Figura 3 - Modelo de Entrincheiramento de Carreira



Fonte: Traduzida pela autora de Carson et al. (1996).

O vínculo de entrincheiramento de carreira é analisado junto com a satisfação com que o indivíduo tem com a carreira na qual trabalha. A ligação com a empresa irá determinar a sua permanência ou não. Essa caracterização considera novamente os investimentos realizados, questões psicológicas e por fim, a ligação emocional, que acarretara efetivamente com a decisão de continuidade ou não na carreira.

Como percebe-se, na figura 3, o vínculo de entrincheiramento, para os autores, pode estar ou não associado a satisfação com a carreira. O indivíduo entrincheirado e satisfeito com a carreira, tem sentimento de satisfação positiva, se está entrincheirado e não satisfeito com sua carreira, pode apresentar o aprisionamento à empresa. Já o comportamento do indivíduo não entrincheirado, se não desenvolver satisfação com a organização, pode ser considerado apenas um alterador de carreira, e se apontar satisfação pela sua carreira sem entrincheiramento expõe um papel de carreirista voluntário, ou seja, realiza alteração de carreira por achar conveniente.

No contexto brasileiro, os primeiros estudos referentes ao entrincheiramento, especificamente do entrincheiramento de carreira, foram apresentados por Magalhães em 2005. Seu intuito foi validar no Brasil, a Escala de Entrincheiramento na Carreira, desenvolvida por Carson et al. (1995), por meio das propriedades psicométricas.

Magalhães (2008), reforça a validade do instrumento de pesquisa no território brasileiro, e ressalta que mesmo em tipos distintos de organização (pública, privada e terceiro setor) a proposição do construto está mais associada às cognições ligadas a si mesmo, com a percepção do próprio comportamento e associações ligadas às experiências passadas, ligando a autoestima do que posições contextuais do comportamento de carreira.

Em 2008, Rowe e Bastos iniciam os estudos de comprometimento e entrenchamento, e concluem que, o conceito de entrenchamento surge como uma postura estática e defensiva que o indivíduo adota frente às incertezas e inseguranças que marcam o mundo do trabalho, constituindo um obstáculo para o investimento de uma nova carreira.

O entrenchamento de carreira proposto no momento de efervescência dos debates sobre os problemas conceituais e empíricos do comprometimento, dado o confronto com a base de continuação do comprometimento, voltar-se para essa nova estrutura. Para Rodrigues (2009), o distanciamento das dimensões do comprometimento não causou apenas brechas conceituais, mas também um atraso em analogia a certos pontos de vistas tradicionalmente analisados como elementos do comprometimento instrumental. Para a autora, estudos anteriores como os de Cunha et al. (2004) e Meyer et al. (2002), deixam claro que as bases normativas e afetivas tendem a apresentar relações similares com distintas variáveis, enquanto a base de continuação exibe relações na direção oposta.

A base do comprometimento de continuação, na ideia de Rodrigues (2009), abrange o conceito de prosseguir na organização por necessidade, devido às limitações das alternativas ou aos sacrifícios pessoais percebidos pelo indivíduo. Propondo assim, que esse conceito fosse utilizado em outra perspectiva, a recomendação do entrenchamento organizacional (RODRIGUES E BASTOS, 2012).

No quadro 1 apresenta-se a sintetização das categorias comportamentais e sua contextualização com a organização, diferenciando-as e contrapondo cada um dos sentimentos gerado a partir do vínculo.

Quadro 1 - Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional

Categorias	Caracterização	A pessoa permanece na organização por que...	Estágio psicológico
Afetivo	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	... sente que quer permanecer	Desejo
Normativo	Grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.	... sente que deve permanecer	Obrigação
Instrumental (ou continuação)	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	... sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade

FONTE: Balsan et al. (2015, p. 238)

Balsan et al. (2015) sintetizam de maneira objetiva as separações realizadas no decorrer dos estudos sobre o tema. O primeiro é de permanecer na organização por querer permanecer, mantendo o vínculo pelo desejo, o segundo, numa perspectiva de dever, ditada como obrigação, num sentido mais moral, ou por ter necessidade, considerando a perda com a saída.

2.1 ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL

De acordo com Rodrigues e Bastos (2011), o entrincheiramento organizacional é um construto marcado na cognição do trabalhador, ao considerar fatores que limitam suas possibilidades de inserção em outras organizações, distinta da que o mesmo se encontra, por considerar os investimentos realizados no decorrer do tempo e as recompensas recebidas pela organização, impossibilitando a percepção de outras alternativas no mercado de trabalho.

Rodrigues (2009) retoma concepções trazidas por Becker em 1960, resgatando quatro pontos são importantes da teoria do *side bet*:

- a) As expectativas culturais, apresentada pelo autor, que correspondem ao fato do indivíduo evitar frustrações e penalidades em relação às expectativas culturais depositada sobre ele;
- b) Os arranjos burocráticos impessoais, que se referem à estabilidade que o indivíduo possui na organização e os ganhos financeiros obtidos;
- c) Os ajustamentos individuais à posição social, estando relacionado ao posicionamento que o indivíduo possui, dado o investimento realizado para desenvolver a atividade profissional que executa;
- d) A interação face a face, por sua vez, que apresenta a interação do vínculo do indivíduo com a organização.

Os arranjos burocráticos impessoais e os ajustamentos individuais à posição social, foram considerados relevantes para análise do entrincheiramento na organização. No entanto, os outros pontos como as expectativas culturais gerais e a interação face-a-face, poderiam estar relacionados de outra maneira. As expectativas culturais que esclarecem como uma pessoa pode ser vista pela sociedade, mas também na manifestação das interações do grupo da organização, desenvolvendo assim o sentimento de pertença ao grupo, influenciado pelas regras e expectativas grupais. Já a interação face-a-face, que corresponde a apresentação da autoimagem do indivíduo em suas interações, liga à forma como seus colegas de trabalho o percebem. Dada essa perspectiva, os autores justificam que esses últimos dois indicadores propostos por Becker,

não foram incorporados na análise do conceito de entrincheiramento organizacional, devida sua proximidade com características do vínculo afetivo (RODRIGUES E BASTOS, 2011).

O conceito do Entrincheiramento Organizacional baseia-se em três dimensões: O Ajustamento à Posição Social - APS, os Arranjos Burocráticos Impessoais - ABI e a Limitação de Alternativas- LA, lembrando que essa dimensão foi extraída da estrutura do entrincheiramento de carreira por Carson et al. (1995).

Rodrigues e Bastos (2013), descrevem as dimensões da seguinte forma:

- a) O ajustamento da posição social (APS) refere-se aos investimentos feitos pelo indivíduo para adequação das exigências da organização, à exemplo de programas de treinamento, curso de formação para se adequar ao cargo ou até mesmo, processos de adequação aos interesses organizacionais. Essas ações fazem com que a construção sólida do conhecimento posicione o indivíduo em relação aos demais por competência para exercer suas atividades, denominando assim um status quo dentro da organização;
- b) Os arranjos burocráticos impessoais (ABI) referem-se aos ganhos financeiros atrelados ao tempo de trabalho do indivíduo na organização e sua estabilidade, que ao perder o vínculo tem por consequência perdas financeiras;
- c) E a limitação de alternativa (LA), refere-se à limitação de oportunidades fora da organização que o indivíduo atua, permanecendo assim muitas vezes na organização por não associar a capacidade de conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho. Não visualiza a possibilidade de troca na atividade laboral.

Rodrigues e Bastos (2015) destacam ainda que a dimensão LA, seria associada a percepção das restrições no mercado externo, tanto pelo entendimento do indivíduo que seu perfil profissional não seria aceito por outras organizações tão facilmente, quanto por limitações específicas como idade, conhecimento, entre outras. Exemplificam que na dimensão ABI, a estabilidade e os ganhos financeiros ao deixar a organização, seria marcado pela perda de benefícios como participação de lucros, assistências médicas, odontológicas, previdência privada e outras remunerações variáveis adquiridas ao decorrer do tempo, que não necessariamente receberia na nova organização.

Rodrigues e Bastos (2015) ressaltam que esse processo de entrincheiramento pode ocorrer desde o início do processo de entrada na organização. Uma vez que, ao entrar na organização, o indivíduo passa por um período de adaptação, que envolve tanto as próprias atividades a serem exercidas, como o ambiente geral da organização, seja a estrutura, os processos ou as pessoas. Junto com esse processo de adaptação, aplica-se o ajustamento individual com a posição social e o arranjo burocrático impessoal, da qual se refere a adequação

à função a ser exercida, com o processo de posicionamento social dado pelo reconhecimento pelo trabalho realizado, desenvoltura junto aos demais integrantes da organização e o próprio processo burocrático organizacional.

Após a conclusão desse período, é identificado o posicionamento pessoal do indivíduo quanto à possibilidade de saída da organização em que atua. Dependendo da percepção que o indivíduo impõe quanto à sua recolocação no mercado, percebe-se a vinculação por meio do entrincheiramento ou não. Ao identificar uma limitação alta de recolocação no mercado de trabalho, já é possível associar o indivíduo como entrincheirado na organização.

A consequência desse vínculo, conforme os autores Rodrigues e Bastos (2015), ainda aplica um construto de envolvimento psicológico com a organização, que pode determinar as atitudes comportamentais dentro da organização. Se for identificado ainda um vínculo afetivo com a organização, a participação do indivíduo será de engajamento, de contribuição ativa e de esforço ativo para o desenvolvimento da empresa. Entretanto, se não houver tal vínculo, é possível que o indivíduo haja com negligência ao realizar suas atividades de trabalho, podendo encontrar indícios de confrontação verbal, lealdade passiva e inclusive a decisão pela saída.

Dessa forma, tanto a dimensão Ajustamento de Posição Social, a Arranjos Burocráticos Impessoais quanto a Limitação de Alternativas, possuem itens pontuais de percepções do indivíduo quanto o seu vínculo/investimento com a organização da qual é pertencente. Embora as dimensões do construto sejam expostas de maneira bem distanciada, as mesmas ocorrem de forma concomitantemente.

Para Rodrigues e Bastos (2013), portanto, o fato do indivíduo ter domínio em exercer determinada atividade organizacional, não assegura que conseguirá exercer da mesma forma em outra organização, pois as instituições possuem características, processos e rotinas distintas. Inclusive a própria convivência com os demais colegas, os princípios e valores mudam, gerando obrigatoriamente uma nova adaptação. Concluindo assim que, o envolvimento do indivíduo não se baseia estritamente na adaptação propriamente dita com a organização, ao considerar uma troca de trabalho é difícil de desconectar os investimentos realizado a longo prazo.

Pinho, Bastos e Rowe (2015) apresentam a percepção de alguns gestores quanto ao conceito de entrincheiramento, citando-o como vínculo relacionado com uma visão de atitude de acomodação, insegurança, medo à mudança do trabalhador, destacando claramente uma visão de que o trabalhador entrincheirado não possui perspectiva de vida e tem receios de atrever-se arriscar a estabilidade que atingiu em sua vida profissional. Na visão desses gestores, foram apresentadas apenas características negativas do vínculo, enfatizando ainda que a acomodação do indivíduo poderia ainda ocasionar a estagnação da própria organização. Visão

contraditória ao comparar outros conceitos, como o comprometimento, que segundo a mesma população estudada acarretaria pontos positivos.

As discussões atuais acerca do tema comprometimento e entrincheiramento, continuam latentes quanto as suas dimensões correspondentes. Carvalho et al. (2011) investigam a correlação dos construtos analisando as variáveis antecedentes e consequentes, encontrando uma forte correlação com o comprometimento de continuação e uma fraca correlação entre o comprometimento afetivo ao comparar com o entrincheiramento organizacional. Balsan et al. (2015), ao realizarem a mesma análise para uma população diferente, corroboram com a afirmação que o entrincheiramento organizacional é um construto específico.

Desse modo, é possível afirmar que os estudos recentes, indicam a consolidação do construto de entrincheiramento organizacional, e por consequência, a estrutura das dimensões que avaliam fatores que fazem o indivíduo permanecer na organização em que atua e a percepção que o mesmo tem das condições da sua inserção em outra empresa ao pensar no mercado de trabalho.

Para tanto, apresenta-se no próximo capítulo, uma contextualização de como é caracterizado o indivíduo empreendedor e quais as possíveis condições envolvem a estrutura do ato de projetar as ações a empreender.

3 EMPREENDEDORISMO: ESTRUTURA À INTENÇÃO EMPREENDEDORA

Este capítulo tem como finalidade expor brevemente o que caracteriza o empreendedor, aquele que tem sua ligação ao trabalho através do desenvolvimento de uma atividade econômica distinta daquele que exerce uma atividade específica a uma outra pessoa ou a uma organização.

O desenvolvimento da teoria do empreendedorismo é construído em paralelo com o desenvolvimento do termo empreendedor. O termo *entrepreneur*, origina-se do francês, que significa “aquele que está entre” ou “intermediário”. A primeira definição de “intermediário” ficou marcada com Marco Polo que estabeleceu rotas comerciais para o Extremo Oriente (HISRICH, PETERS SHEPHERD, 2009).

Há um assentimento entre pesquisadores como Filion (1999), Hisrich e Peters (2004) e Aveni (2014), que os economistas foram os pioneiros nos estudos relacionados ao pensamento sobre empreendedorismo. Os primeiros autores, usualmente citados como os pioneiros, foram os economistas Cantillon (1755) e Say (1803), que de acordo com Filion (1999), estavam interessados em empresas, criação e gerenciamento de novos negócios/empreendimentos e seu desenvolvimento.

Praag (1999) indica que na visão econômica de Richard Cantillon, existem três agentes no sistema econômico: o capitalista, os empreendedores e os trabalhadores assalariados. Os empreendedores, portanto, seriam os responsáveis pelo desenvolvimento econômico, pela introdução e implementação de ideia inovadoras. Ideias que incluem tanto a inovação de produto, inovação de processo, inovação do mercado e inovação organizacional. Considerava ainda que o homem em busca de oportunidade de negócios deveria se preocupar com a obtenção de rendimentos otimizados para o capital investido.

Ainda de acordo com Praag (1999) outro autor que teve relevância na discussão na economia, foi Jean-Baptiste Say, que em 1803 afirmava que o empreendedor é o indivíduo que desempenha o papel de coordenação central, tanto na produção e distribuição. Destacando a importância do papel gerencial do empreendedor, pondo o empreendedorismo como um tipo de trabalho superior dos demais.

Entretanto, embora Cantillon e Say (1755) tenham sido os primeiros a discutir uma visão econômica do empreendedor, o maior destaque atribuído na literatura é ao trabalho de Joseph Alois Schumpeter, a partir de 1934, que traz o agente econômico, ou empreendedor, como aquele responsável pela inovação e por consequência o propulsor do desenvolvimento econômico (NASCIMENTO et al., 2010).

Para Schumpeter (1982), o empreendedor é o responsável por fomentar as inovações do mercado. Schumpeter aborda o “empreendimento” como a realização de novas combinações; “empreendedores” são os indivíduos que têm a função de realizar os empreendimentos. O autor ficou conhecido por sua teoria da “destruição criativa”, que defende a capacidade desse empreendedor em gerar um novo movimento na economia e estabelecer assim uma nova posição de mercado.

Outro autor que colabora com a importância do empreendedorismo dentro da visão econômica foi Harvey Leibenstein. De acordo com Leibenstein (1968), o empreendedorismo tem um papel crítico no desenvolvimento econômico. Afirma que o empreendedor desempenha um papel importante no preenchimento de lacunas (*gap-fillers*) e tem capacidade de entrada diferenciada dos demais agentes econômicos. Aponta que o empreendedor impulsiona dois elementos importantes para o desenvolvimento, o crescimento de renda per capita por meio da criação ou adoção de novas mercadorias, criação de novas habilidade e acumulo de novos conhecimentos, além de equilibrar de certo modo a capacidade de crescimento e de demanda, estimulando assim o crescimento.

Para Leibenstein (1968), o empreendedor é aquele que tenta aproveitar a oportunidade, escolhendo o “preenchimento de lacuna” que lhe parecer mais rentável. Ainda colabora afirmando que os empreendedores se diferenciam entre si, quanto ao grau de esforço, personalidade, circunstâncias e influências motivadoras que o indivíduo tem ao decorrer do tempo.

Mesmo que os economistas tenham tido destaque nas discussões iniciais quanto ao empreendedorismo, muitos autores se dedicaram em descrever e analisar as características do empreendedor. É possível visualizar, no Quadro 2, que os pesquisadores se diferenciam, e que algumas similaridades são dadas ao decorrer do tempo.

Quadro 2 - Principais características empreendedoras por vários autores

Ano	Autores	Principais características empreendedoras encontradas
1848	Mill	Assumir riscos
1917	Weber	Autoridade formal
1934	Schumpeter	Inovação, iniciativa
1954	Sutton	Desejo de responsabilidade
1959	Hartman	Autoridade formal
1961	McClelland	Assumir riscos, necessidade de realização, otimismo, relacionamento (afiliação), poder, autoconsciência
1963	Davids	Ambição, desejo de independência, responsabilidade, autoconfiança
1964	Pickle	Foco, relacionamento, habilidade de comunicação, conhecimento técnico
1969	Wainer e Rubin	Realização, poder e afiliação
1969	Collins e Moore	Satisfação e prazer pelo que faz

Ano	Autores	Principais características empreendedoras encontradas
1970	Hornaday e Bunker	Necessidade de realização, inteligência, criatividade, iniciativa, liderança, desejo de ganhar dinheiro, desejo de reconhecimento, orientado à realização, poder, tolerância às incertezas
1970	Palmer	Mensuração do risco
1971	Hornaday e Aboud	Necessidade de realização, autonomia/independência, histórico familiar, agressividade, poder, reconhecimento, inovação, independência
1972	Draheim	Experiência, credibilidade
1972	Howell	Influências (modelos de referências)
1973	Winter	Necessidade de poder
1974	Borland	Autocontrole
1974	Liles	Necessidade de realização
1977	Gasse	Orientado a valores pessoais
1978	Timmons	Foco/centrado, autoconfiança, orientado a meta, risco calculado, autocontrole, propensão a assumir riscos, criatividade, inovação
1979	DeCarlo e Lyons	Realização, independência e liderança
1980	Bronckhaus	Propensão a assumir riscos
1980	Hull, Bosley e Udell	Interesse em fama e dinheiro, autocontrole, propensão a assumir riscos, criatividade, realização
1980	Sexton	Energia/ambição, reação positiva ao fracasso (superação)
1981	Hisrich e O'Brien	Autodisciplina, perseverança, desejo de sucesso, orientado pela ação, orientado a metas
1981	Mescon e Montanari	Realização, autonomia, dominância, controle, organização
1981	Welsh e White	Necessidade de controlar, busca por responsabilidade, autoconfiança, assume desafios, risco calculado
1982	Dunkelberg e Cooper	Orientado ao crescimento, sendo de independência, especialização
1982	Welsh e Young	Autocontrole, maquiavelismo, autoestima, assume riscos, aberto à inovação, otimismo

Fonte: Dornelas (2007; 2015).

Filard et al. (2014) destacam que os estudos de McClelland (1961), como os trabalhos mais relevantes ao versar sobre características empreendedoras. Desde que aplicado o método “*Thematic Aperception Test*”(T.A.T), utilizado para a testagem do comportamento do empreendedor foi aplicado em vários países no mundo, apresentado em seu livro *The Achieving Society*.

Fonseca (2010) ressalta que os estudos de McClelland em 1972, apontaram três necessidades pelas quais as pessoas se motivam:

- a) Necessidade de realização - evidenciada entre os empreendedores de sucesso, e é destaque no perfil do empreendedor, pois pressupõe que os empreendedores procuram atingir a excelência em suas atividades, marcados por gostar de centralizadas as responsabilidades individuais, agem de maneira criativa e inovadora para atingirem suas metas de atingirem suas metas e assumir riscos moderados;
- b) Necessidade de poder - consiste na ênfase da procura de influenciar, persuadir as pessoas que o rodeiam em prol de um objetivo, sempre buscando dar a última palavra nas decisões, possui ação ativa na política das organizações a que pertence, sendo capaz

de equilibrar-se entre a expressão pessoal de domínio e o exercício da liderança socializada, revelando ora um aspecto, ora outro; e a

- c) Necessidade de afiliação relaciona-se ao posicionamento individual deixado de lado em prol do bem-estar do todo, característica do indivíduo que se preocupa mais com o elemento humano do que com as tarefas e produção.

No Brasil, de acordo com Dornelas (2007;2015), o conjunto de características empreendedoras identificadas a partir dos estudos McClelland foram disseminadas através do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, principal instituição de apoio ao empreendedorismo. O estudo foi apresentado pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), e incorporado por meio do programa Empretec, que se baseia a identificar o potencial empreendedor dos indivíduos (UNCTAD, 2015).

As características foram separadas em três conjuntos, apresentados no Quadro 3, em conjunto de realização, de planejamento e do poder (quadro 3).

Quadro 3 - Conjunto de características do comportamento do empreendedor

Características do conjunto de realização
Busca de oportunidades e iniciativa;
Disposição para correr riscos calculados;
Exigência de qualidade e eficiência;
Persistência;
Comprometimento.
Características do conjunto de planejamento
Busca de informações;
Estabelecimento de metas;
Planejamento e monitoramento sistemáticos.
Características do conjunto de poder
Persuasão e rede de contatos;
Independência e autoconfiança.

Fonte: Dornelas (2015, pg. 10-11)

Escarlante (2010) apresenta de forma mais clara e dinâmica, o que cada um dos atributos tenta demonstrar quanto ao perfil empreendedor. Das dez características, pode-se expor como: a busca de oportunidade e iniciativa, indica o empreendedor que sabe aproveitar as oportunidades, que identifica e age sempre diante dos demais, tomando a iniciativa em colocar a oportunidade em prática no mercado; a persistência, evidencia a posição de enfrentar os obstáculos para atingir seus objetivos; o comprometimento corresponde a responsabilização dos fracassos e sucessos atribuídos a suas ações; a exigência de qualidade e eficiência defende-se a forma mais eficiente e rápida em oferecer o desejado ao cliente; correr riscos calculados

corresponde ao cálculo do empreendedor o risco de cada ação; o estabelecimento de metas indica a definições de metas a longo prazo, de forma clara e específica.

Além da busca de informação, que reflete a constante preocupação do empreendedor em manter-se em constante aprendizado, buscando mais informações sempre para melhor gerenciar seu negócio; o planejamento e monitoramento sistemático destaca a empresa para acompanhar o atingimento das metas estabelecidas; a característica de persuasão e rede de contatos, descreve a preocupação em buscar novos contatos e as relações já existentes a fim de manter o vínculo para serem fonte de informações e resoluções para o negócio; e a independência e autoconfiança que pressupõe a autodeterminação em agir e de tomar decisões com rapidez e segurança (ESCARLATE, 2010).

Por conta deste papel de construção e mudanças, Filion (1999) considera que definir o termo empreendedor é um desafio perpétuo, principalmente pela ampla variedade de pontos de vistas ao analisar esse fenômeno, e de que, por se tratar da análise de um elemento humano, não há nenhuma estrutura teórica capaz de sustentar toda a dimensão do termo. Contudo, tenta resumir em sua concepção, empreendedor àquele que imagina, desenvolve e realiza visões.

Filion (2000) expõe características dos empreendedores em três abordagens: as características comuns aos empreendedores (TIMMONS, 1978; HORNADAY, 1982; BROCKHAUS E HORWIKTZ, 1986; HISRICH, 1986), as características dos empreendedores bem-sucedidos (FILION, 1991), e os sistemas de atividades dos empreendedores (MINTZBERG,1975; BOYATZIS,1982; KOTTER,1982, HILL,1992). Segundo o autor, as características comuns englobariam constatada nos estudos citados seriam: tenacidade, capacidade de tolerar ambiguidade e incerteza, fazer bom uso de recursos, correr riscos moderados, ser imaginativos e voltarem-se para resultados. Já os bem-sucedidos, apresentam experiências em negócios, diferenciação, intuição, envolvimento, contato durante a juventude com valores e cultura de empreendedorismo, são visionários, líderes, trabalhadores incansáveis, trabalham em rede com moderação, criam o próprio sistema de relações com os empregados, controlam o comportamento das pessoas ao seu redor e aprendem seus próprios padrões.

Quanto os sistemas de atividade dos empreendedores, Filion (2000), caracteriza os empreendedores como aqueles que estabelecem uma visão, objetivos e recursos para tornar realidade suas atividades, possuem imaginação e criatividade em seu padrão de trabalho, definem tarefas e funções para a estrutura de trabalho, trabalham centrados na criação de processos resultantes de uma visão diferenciada e acreditam que o propósito é iniciar mudanças ao invés de se adaptar a elas.

O empreendedor é alguém que imagina desenvolve e realiza uma visão. Em outras palavras, acredita que pode realizar seu próprio sonho, julgando-se capaz de mudar o ambiente em que está inserido. Ao buscar definir seu destino, ele assume risco. Ora, tanto a concepção do sonho como a crença na capacidade de sua efetivação são processos individuais no seu nascedouro e coletivos ou grupais na sua implementação (DOLABELA, 2008).

Outro estudioso importante para o estudo do empreendedorismo foi Peter Drucker. Drucker (2008), corrobora destacando que os empreendedores inovam e essa inovação é o instrumento específico do espírito empreendedor. Sua visão colabora com o que defendia Schumpeter, afirmando que a inovação parte do empreendedor. O autor propõe ainda, que os empreendedores bem-sucedidos, independentemente de sua motivação pessoal tentam criar valores e propor uma contribuição onde atuam, e acrescenta ainda que a mudança sempre proporciona a oportunidade para o novo e diferente.

Robert Hisrich, foi outro nome importante nos estudos de empreendedorismo. Hisrich, junto com Peters e Shepherd em 2009, corroboram com a afirmação que a definição do empreendedorismo possui uma concordância em três aspectos, que o empreendedor é aquele que toma iniciativa, que organiza e reorganiza mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para o fim esperado e a caracteriza como aquele que aceita o risco e o fracasso.

O papel do empreendedor no desenvolvimento econômico envolve um aspecto mais complexo do que apenas o aumento de produção e de renda *per capita*, propõe uma proposta de iniciativa e construção de mudanças na estrutura dos negócios e da sociedade. O empreendedorismo auxilia a revitalização das cidades, de forma que os indivíduos dessas áreas podem relacionar-se com o conceito e vê-lo como uma possibilidade para mudança da situação atual (HISRICH, PETERS E SHEPHERD, 2009).

No entanto, estudos como Krueger e Carsud (1993); Davidsson (1995); Autio et al. (1997); Giacomini et al. (2010); Zain, Akram e Ghani (2010); Nascimento et al. (2010), já apontam para a perspectiva de analisar intenção empreendedora, que é um caminho interessante no que diz respeito aos estudos organizacionais, por tratar-se de um tópico onde podem ser exploradas características individuais também, além de permitir, não um manual sobre o que é preciso ter para ser empreendedor, mas em que aspectos se combinam características de indivíduos diferentes quando pensam em empreender.

Salim e Silva (2010) declaram que na visão dos psicólogos e sociólogos, o empreendedorismo é percebido como uma forma de realização humana, onde os sonhos podem

se transformar em realidade. Para isso acontecer, deve ser adotada uma atitude empreendedora, haver uma motivação e adequada instrumentalização.

Baggio e Baggio (2014) afirmam que o empreendedorismo pode ser entendido como a arte de fazer acontecer com criatividade e motivação, onde o empreendedor assume um comportamento proativo em questões a serem solucionadas e que busca o prazer de realizar com sinergismo e inovação, qualquer projeto pessoal ou organizacional, sempre com a linha tênue entre oportunidade e riscos. Ainda destacam, como o processo de despertar o indivíduo em aproveitar suas potencialidades e racionais e intuitivas.

Ser empreendedor significa dar impulso para materializar coisas novas, concretizar ideias e sonhos próprios, além de vivenciar as características de personalidade e comportamento não muito comum nas pessoas (BAGGIO E BAGGIO, 2014).

O percurso das discussões quanto à importância do empreendedor no processo econômico e social, conforme foi possível verificar vêm latente há mais de 200 anos. Até os dias atuais, não é possível ter um consentimento quanto como ocorre esse fenômeno, nem de estabelecer cientificamente um possível perfil psicológico do empreendedor, dada sua complexidade de análise.

Para isso, na subseção seguinte 3.1, busca-se apresentar de forma detalhada como ocorrem as discussões acadêmicas no que se refere a intenção empreendedora.

3.1 MODELO DE INTENÇÃO EMPREENDEDORA

A intenção empreendedora, também chamada de potencial empreendedor, é um tema latente que precisa ser despertado de acordo com Santos et al. (2009). De acordo com Fontenele et al. (2015), os indivíduos em geral analisam diversos fatores antes de empreender. Embora o início da atividade empresarial possa partir de um comportamento planejado, os autores acreditam que a intenção é a variável chave para explicar situações reais no processo de decisão.

Hisrich, Peters e Shepherd (2009) corroboram que a ação empreendedora é intencional. Essas intenções capturam os fatores motivadores que influenciam um comportamento, indicam a intensidade com que os indivíduos desejam tentar e o quanto pretendem se esforçar para agir assim. Quanto mais viável e desejável for percebida a oportunidade pelo indivíduo, mais forte será sua intenção em agir.

Os passos iniciais do processo empreendedor estão relacionados diretamente com a visão cognitiva do indivíduo. Para Baron e Shane (2007), novas ideias e o reconhecimento de oportunidades emergentes precisam ocorrer na mente de um indivíduo, e as mesmas só ocorrem

ativando a percepção básica de cognição humana. O processo de empreendedorismo na visão dos autores, estaria correlacionado com a experiência do indivíduo em determinada área, e sua maior probabilidade de identificação de oportunidades.

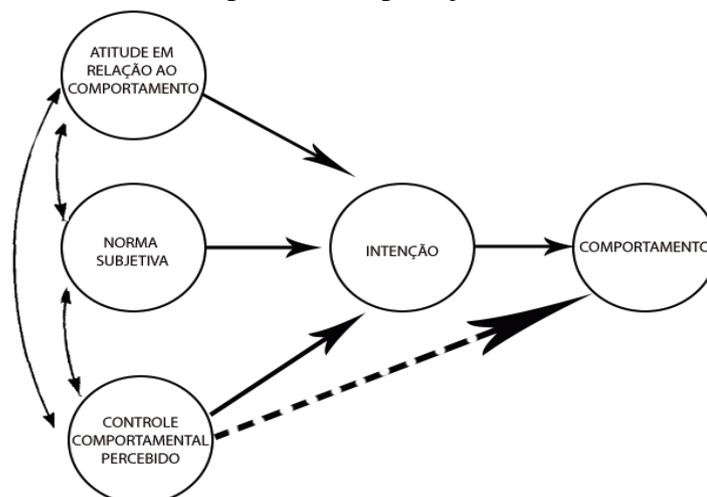
Os indivíduos utilizam o conhecimento existente que adquiriram (e retiveram) para gerar algo novo, para novos produtos ou serviços, empreendem. Normalmente, esse processo ocorre por meio de um estímulo, seja com algum evento específico ou por estímulo externo, como, por exemplo, uma informação concedida por outra pessoa, por uma experiência recente, ou pela observação do redor (BARON E SHANE, 2007).

Littunen (2000) em estudo anterior afirma tais perspectivas quando afirma que presumivelmente as habilidades do empreendedor acabam sendo vinculadas a seu treinamento e que a vontade de agir, além de ser em parte produto da experiência, provavelmente está ligado à formação empreendedora e aos recursos que o dispõe. Esses fatores podem estar ligados com o que o indivíduo espera da vida, seja aproximando-o do empreendedorismo ou afastando dessa expectativa.

Conceitualmente, os principais modelos teóricos sobre intenção empreendedora englobam a Teoria do Comportamento Planejado (TCP) de Ajzen (1991) e a Teoria das Intenções Empreendedoras (TIE) de Shapero e Sokol (1982) (FONTENELE et al., 2015).

Ajzen (1991), em sua teoria do comportamento planejado (*theory of planned behavior*), afirma que a intenção apresentada pelo indivíduo parte de três variáveis distintas, conceitualmente separadas, a atitude em relação ao comportamento, a norma subjetiva e o controle percebido pelo indivíduo. Essas variáveis influenciariam diretamente na intenção do indivíduo. Conforme é possível visualizar na Figura 4.

Figura 4 – Modelo da teoria do comportamento planejado



Fonte: Traduzida pela autora de Ajzen (1991)

O modelo da teoria do comportamento planejado (TCP), conforme o aprofundado em Ajzen e Fishbein (2005), na teoria da ação racional e comportamento planejado, são formadas pelas crenças dos indivíduos. Crenças essas divididas em comportamentais, normativas e de controle, que indicam a intenção e comportamento do indivíduo.

As crenças comportamentais propiciam diretamente as atitudes para o comportamento. As crenças normativas gerariam as normas subjetivas, que indicaria a intenção e por consequência o comportamento. E as crenças de controle, ocasionariam a percepção de controle comportamental que também é ligada diretamente com a intenção do indivíduo e é fruto indireto do controle comportamento real do indivíduo (AJZEN E FISHBEIN, 2005).

O modelo defendido pelos autores Ajzen e Fishbein (2005, pg. 23), demonstra algumas premissas:

- a) A intenção é o antecedente imediato do comportamento real;
- b) A intenção, por sua vez, é determinada pela atitude em relação ao comportamento, baseado na norma subjetiva e pelo controle comportamental percebido;
- c) Os determinantes diretos do comportamento são baseados nas crenças normativas e de controle; e
- d) As crenças comportamentais, normativas e de controle podem variar de acordo com uma série de fatores contextuais anteriores.

Os fatores contextuais indicados como influenciadores das crenças comportamentais do indivíduo apresentam três dimensões: individuais, sociais e informacionais. A dimensão individual abrange fatores como personalidade, humor, emoção, inteligência, valores, estereótipos, atitudes gerais e experiência. A dimensão social engloba educação, idade, gênero, renda, religião, raça, etnicidade e cultura. A dimensão informacional incorpora conhecimento, mídia e intervenção (AJZEN E FISHBEIN, 2005).

Para os autores acima, as crenças apresentadas pelo indivíduo não precisam necessariamente serem verídicas. Podem ser imprecisas, tendenciosas e inclusive irracionais. Entretanto, uma vez que esse conjunto de crenças é estabelecido, fornece a base cognitiva para as atitudes, normas sociais percebidas e as intenções serem assumidas de forma consistente e razoável.

De acordo com Iakovleva e Kolvereid (2009) o modelo de Shapero e Sokol proposto em 1982, define-se a partir da desejabilidade percebida do indivíduo, sugerindo ainda, que a intenção em empreender destacaria cinco características: tomada de iniciativa, consolidação de recursos, gestão da empresa, autonomia relativa e tomada de risco. Licht e Siegel (2006),

contribuem também que tanto os fatores sociais e culturais influenciam os eventos empresariais com base nos valores do indivíduo.

De acordo com Oliveira et al. (2016) a intenção empreendedora depende da combinação de valores pessoais e de fatores sociais. Para os autores a atitude face ao comportamento, apresentada no modelo de Ajzen, refere-se ao grau em que o indivíduo avalia positiva ou negativa do comportamento. A norma subjetiva apresentada corresponde ao papel do indivíduo no contexto social e o controle comportamental, o processo de auto eficácia do indivíduo, que representa as crenças sobre a capacidade de executar com êxito determinados comportamentos.

Embora a grande parte dos estudos da intenção empreendedora (SCHERER et al., 1989; KRUEGER E CARSDUD, 1993; DAVIDSSON, 1995; AUTIO et al., 1997; KRUGER et al., 2000; GIACOMIN et al., 2010; ZAIN, AKRAM E GHANI, 2010; NASCIMENTO et al., 2010), tenham sido aplicadas com estudantes, vale ressaltar o aporte teórico indica plenas condições de contextualizar com o ambiente organizacional de maneira geral.

Um dos principais estudos aplicados sobre intenção empreendedora é o de Kristiansen e Indarti (2004), que propuseram um modelo de mensuração de intenção empreendedora baseada em cinco construtos teóricos-empíricos. O modelo de pesquisa dividia-se em três subseções: fatores demográficos e experiência pessoal, personalidade e atitudes, e elementos contextuais.

Para Kristiansen e Indarti (2004), os fatores demográficos e experiência pessoal, apontados no modelo como gênero, idade, experiência profissional e conhecimento educacionais, apresentam relação direta a intenção empreendedora baseados em estudos anteriores, como o de Mazzarol et al. (1999), Kolvereid (1996), Reynolds et al. (2000).

Ao fator relacionado aos traços de personalidade e atitudes, os autores relacionam a necessidade de realização do indivíduo, locus de controle e autoeficácia. A necessidade de realização é utilizada afirmando que gera uma influência positiva na intenção empreendedora. O locus de controle refere-se ao atributo que associado a sensação de controle que uma pessoa tem sobre sua vida, quanto a sua percepção de sucesso ou fracasso das suas iniciativas pessoais. E a auto eficácia determina a capacidade de iniciar em um negócio.

Os elementos contextuais indicam características ambientais quanto a capacidade do indivíduo perceber a três pontos importantes para os empreendimentos iniciantes, acesso ao capital, por ser um ponto importante para o início de um empreendimento, a disponibilidade de informações que pode ser indispensável junto com os contatos sociais.

O fator de necessidade de realização (nAch), usada na base de construção do modelo, baseou-se nos estudos de McClelland. Segundo Santos et al. (2009), refere-se a uma

necessidade da pessoa em se realizar, superar obstáculos, sobressair-se e manter um elevado padrão de desempenho. Esses indivíduos motivados pela necessidade de realização estabelecem altos padrões pessoais e buscam atingí-los de todas as maneiras, procuram ocupar cargos de *status* mais altos nas organizações e possuem expectativas maiores, preferindo serem donos do próprio negócio normalmente.

O *locus de controle*, segunda base do modelo, consiste, de acordo com Kaufmann, Welsh e Bushmarin (1995), na crença do indivíduo sobre como ocorre os resultados obtidos por ele. Conta com duas percepções distintas, uma percepção interna, na qual o mesmo acredita que atinge seus resultados através das aptidões, esforços ou habilidades; e outra, baseado na estrutura externa, onde o indivíduo acredita que forças externas controlam os resultados.

A associação do conceito de *locus de controle*, com o comportamento empreendedor, está ligada com a percepção do indivíduo quanto sua capacidade de atingir resultados. De acordo com Maciel e Camargo (2010), se a dimensão de *locus de controle* interno se aparecer de forma positiva e o *locus de controle* externo apresentar uma associação negativa indica características do comportamento do empreendedor.

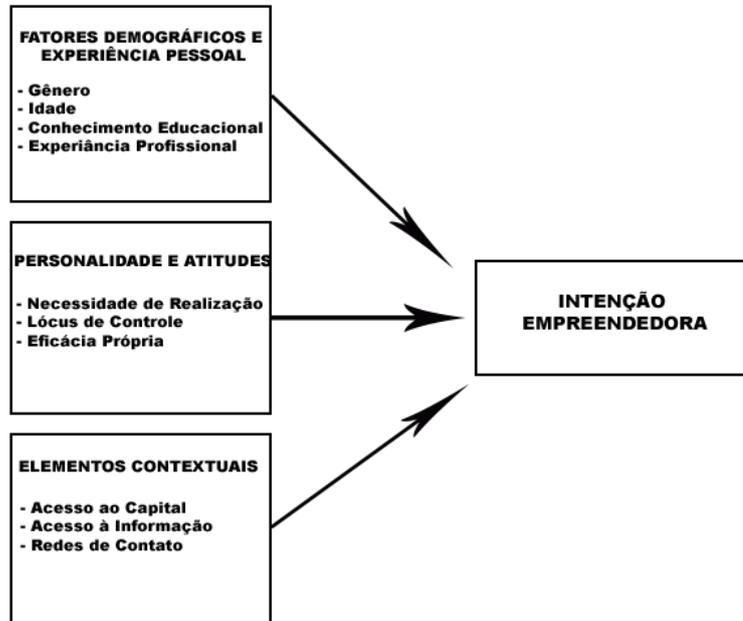
A autoeficácia, traduzida por alguns autores como eficácia própria, relaciona a percepção do indivíduo quanto a sua capacidade de realizar um determinado trabalho ou tarefa. Conforme aponta por Hisrich, Peters e Shepherd (2009), pessoas com alta autoeficácia pensam de forma diferente e se comportam de maneira distinta daqueles que tem uma autoeficácia baixa. A alta influência na iniciativa e persistência do indivíduo, fazendo com que seu desempenho melhore, enquanto a baixa reduz o desempenho e o esforço nas tarefas. Podendo assim se relacionar com pontos relevantes para apontar o empreendedorismo.

Outro ponto relevante para a formação do empreendedor, é dado pela busca de informações, característica que descreve o sistema de apoio, tanto pessoal quanto profissional, que auxiliam o empreendedor em realizar sua atividade. A busca de informação pode ser incorporada nas redes de relacionamentos interpessoais (HISRICH, PETERS E SHEPHERD, 2009).

Kristiansen e Indarti (2004) afirmam que as redes sociais têm impacto na carreira de empreendedorismo por meio da busca de informações. As redes auxiliam os empreendedores a reduzir os riscos e custos, melhorar o acesso a ideias empreendedoras e capital. Os autores ainda afirmam que as redes sociais podem ser formais e informais, dados pela força de laços, diversidade e extensão.

Para a construção do modelo que fundamenta a pesquisa dos autores, Kristiansen e Indarti (2004), dada a apresentação dos fatores considerados importantes pelos autores extrai-se cinco pontos estruturais para teoria da intenção empreendedora, conforme a Figura 5.

Figura 5 – Modelo consolidado por Kristiansen e Indarti



Fonte: Traduzido pela autora de Kristiansen e Indarti (2004, p. 63).

Dessa maneira, é possível compreender que embora a temática sobre o empreendedorismo apresente muitas discussões e por vezes contradições, o objetivo dessa pesquisa se detém analisar especificamente a intenção empreendedora. A estrutura apresentada pelos estudiosos, principalmente aos que focaram no estudo do comportamento humano, permitirá embasar o presente estudo.

No entanto, para compreender como está organizado o presente estudo, ligando os conceitos de entricheiramento organizacional e de intenção empreendedora expõe-se no item 3.2.

3.2 LIGAÇÃO ENTRE O ENTRICHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO EMPREENDEDORA

O pressuposto inicial para entender como se organizou o presente estudo, surge da reflexão de como se estrutura o capital humano de uma empresa. De maneira geral, há duas grandes divisões: o empreendedor, que é o dono do negócio, o empreendedor corporativo e os funcionários que trabalham para o empreendedor em determinadas atividades regulamentadas

por um contrato de trabalho. Vale ressaltar aqui, que essa pesquisa utilizou apenas a concepção de estruturas organizacionais mais simples, em que a empresa contemple apenas essa estrutura, não envolvendo quesitos como sociedade ou companhia limitada, por exemplo.

A atitude do indivíduo sobre sua trajetória profissional ou decisão de como se relaciona com o trabalho é a base central desse estudo. Desse modo, foi se avaliar as características demográficas do indivíduo para entender qual é o seu perfil, além da experiência do mesmo no mercado de trabalho, circunstâncias relevantes tanto a avaliação da estrutura de entrenchamento como a de intenção empreendedora.

A intenção é verificar entre fatores como idade, gênero e experiência profissional, por exemplo, a possibilidade de os mesmos influenciarem no entendimento do indivíduo de que os investimentos realizados na empresa em que atua, já propiciariam o conhecimento das atividades realizadas e o *status quo*, pesariam quanto pensasse a empreender. Tanto essas características associadas ao ajustamento à posição social quanto pontos ligados à limitação de alternativas, foram analisadas para entender o quanto o indivíduo pressupõe que esses fatores podem impedir a vontade de arriscar esses pontos para iniciar uma carreira nova como empreender.

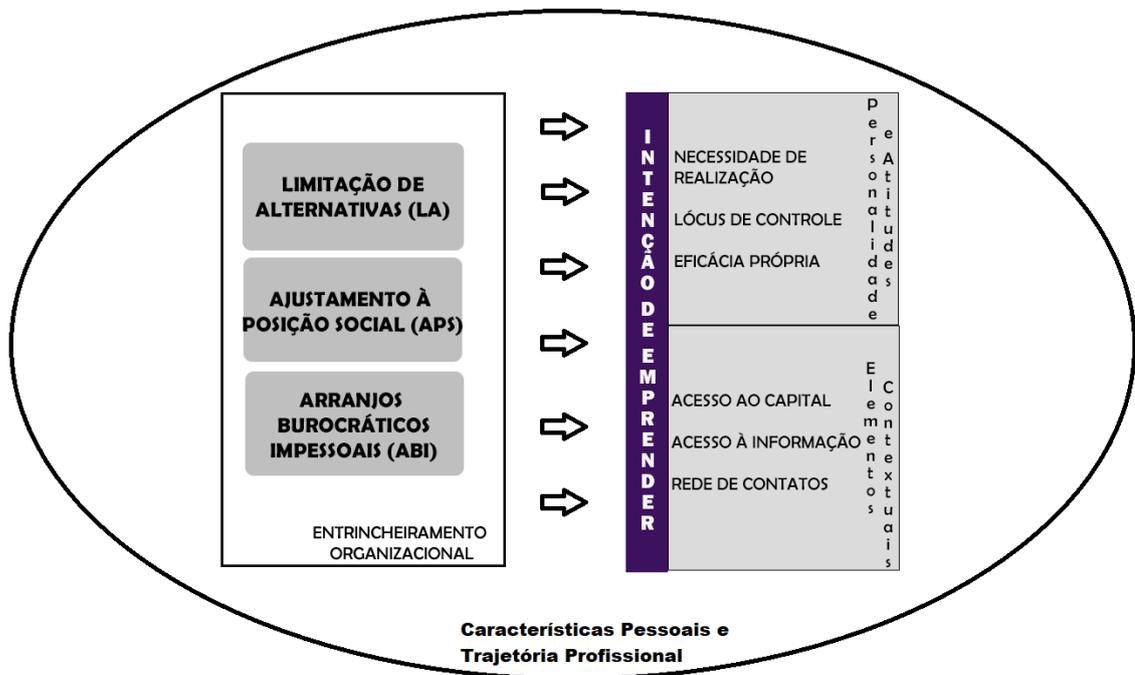
O segundo ponto de análise foi o de verificar como os fatores ligados ao ajustamento à posição social, fator do entrenchamento que se relaciona diretamente com os conhecimentos adquiridos e status conquistado na empresa, influencia positivamente na percepção do indivíduo quanto a posição da categoria de personalidade e valores da intenção empreendedora. Supõe-se de que a necessidade de realização pode ser alterada quando o indivíduo compara sua capacidade de realização de atividades na empresa em que trabalha comparada com os objetivos pessoal. Verificou-se se a autoeficácia e o *locus de controle* apresentam uma estrutura positiva a percepção do APS vira proporcionalmente negativa.

Outro ponto é verificar se as limitações percebidas no mercado e os valores financeiros adquiridos ou longo do tempo (ABI), auxiliam nos aspectos de acesso ao capital e informações de diferentes que acrescentariam possibilidades de empreendimentos e ganhos que a empresa onde atua não proporcionaria.

Com as associações teóricas apresentadas têm-se um ponto de base para o desenvolvimento das análises realizadas a partir da coleta dos dados. Os resultados encontrados podem corroborar estas informações e até mesmo trazer novas relações que pela teoria não puderam ser estabelecidas.

Expõe-se, portanto, na Figura 7, o modelo de possíveis suposições a serem estudadas no presente estudo, com base nos dois construtos teóricos escolhidos para orientar a avaliação em que pontos de similaridades quanto ao comportamento (Figura 6).

Figura 6 - Modelo de proposição para análise



Fonte: Elaborado pela autora

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Entende-se que a definição e descrição do método em uma dissertação é um passo fundamental de entendimento para o desenvolvimento de uma boa pesquisa, especialmente porque no método é possível mostrar o nível de aprofundamento do estudo, quando em termos teóricos.

O capítulo foi subdividido de forma a deixar os passos dos procedimentos metodológicos organizados para uma melhor compreensão. No primeiro item, 4.1, exibe-se o tipo de pesquisa que foi realizada, no item 4.2, expõe-se o método utilizado, com a apresentação da construção do instrumento de pesquisa, validação do instrumento de pesquisa e a população pesquisada. E por último, o item 4.3, que expõe como serão realizadas as análises dos dados obtidos.

4.1 TIPO DE PESQUISA

Este estudo consiste em uma pesquisa empírica, caracterizada como explicativa. De acordo com o Gil (2012), a pesquisa explicativa configura-se por ter como preocupação central identificar fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de determinado fenômeno. Seu intuito é aprofundar o conhecimento da realidade, buscando explicar o porquê das coisas, fato que faz a mesma ser o tipo de pesquisa mais complexa e delicada de ser realizada.

Nesse caso aplica-se o tipo de pesquisa explicativa, pois a estrutura de análise é organizada para responder o objetivo da pesquisa. Os resultados obtidos propõem-se a apontar os fatores determinantes para a ocorrência do fenômeno analisado, buscando evidenciar quais fatores contribuem positivamente para o evento.

Optou-se pela utilização da abordagem quantitativa, dada a necessidade de realizar uma coleta de dados precisa, coerente e sem distorções na interpretação, para que seja possível responder com segurança o fenômeno proposto.

De acordo com Richardson et al. (2012), esta abordagem tem a intenção de concretizar a exatidão dos resultados, evitando assim distorções na interpretação destas análises.

Já que é caracterizada pelo uso da quantificação dos dados, a fim de garantir resultados que evitem distorções na análise ou interpretação, possibilitando a utilização de inferências com uma margem de segurança maior (DIEHL E TATIM, 2004).

4.2 MÉTODO

Quanto ao método define-se o estudo como *survey*. Para Hair et al. (2005) o método *survey* corresponde ao procedimento metodológico aplicado para coleta de dados primários a partir dos indivíduos. As informações obtidas podem variar entre ideias, religiões, costumes e maneiras de vida, e também, informações gerais como a experiência do indivíduo, gênero, idade, nível de educação e renda, entre outros.

Gil (2002) ressalta que esse método se distingue dos demais pela abordagem direta das pessoas na qual o comportamento se procura investigar, utilizando a análise quantitativa dos problemas abordados para buscar obter as devidas conclusões perante os dados analisados.

Este estudo enquadra-se como *survey*, tendo em vista que empregou a abordagem quantitativa e realizará interrogação direta à população escolhida. Justificando-se ainda, dado o fato de que foi aplicado a um grupo significativo de pessoas, a fim de obter conclusões correspondentes aos objetivos de pesquisa através dos dados consultados.

Trabalhou-se com o questionário como instrumento de coleta de dados. O questionário é um instrumento cientificamente desenvolvido, composto por um conjunto de perguntas ou afirmativas, criadas para coletar os dados que o pesquisador procura identificar dos respondentes que compõem sua amostra (HAIR et al., 2005).

Para melhor compreensão de como foi elaborado o questionário aplicado no presente estudo, apresenta-se o detalhamento da construção do instrumento no item 4.2.1, com sua definida estrutura.

4.2.1 Instrumento de Pesquisa

De acordo com Diehl e Tatim (2004), a elaboração do questionário deve seguir algumas normas para aumentar sua eficácia e validade. Para os autores, para a empresa do questionário deve-se levar em conta os tipos, a ordem e os grupos de perguntas a serem realizadas, para que o instrumento atinja sua finalidade.

Para melhor empresa das informações, o questionário foi distribuído em quatro etapas. Ressalta-se que os procedimentos de construção do instrumento basearam-se nas referências teóricas e no modelo de construção apontado por Hair et al. (2005).

Na primeira seção, é referente a parte teórica de Entrincheiramento Organizacional e composta pelas perguntas da escala de Medida de Entrincheiramento organizacional – MEO. Esta escala foi construída e testada no âmbito acadêmico por Rodrigues e Bastos (2009; 2011),

com o objetivo de consolidar o modelo teórico do entrincheiramento na perspectiva organizacional, e avaliar a percepção do indivíduo quanto aos fatores que compõem o processo de entrincheiramento (RODRIGUES E BASTOS, 2015).

A segunda seção contempla as questões avaliativas da Intenção Empreendedora, incorporada pelas questões construídas e testadas por Kristiansen e Indarti (2004). Nesta etapa avaliou-se a percepção do indivíduo em relação as perspectivas que o mesmo tem da atividade empreendedora, suas projeções de vida para seu futuro profissional.

No presente estudo, foram utilizados como já mencionado, modelos teóricos quantitativos consolidados junto a academia, sendo possível a utilização dos mesmos sem uma prévia validação. Apenas foi necessário adequar a ordem em que cada um dos instrumentos apareceria, respeitando o objetivo da pesquisa.

Além de ser acrescentadas duas novas partes: a que referente aos dados de caracterização da população e a que se refere as experiências profissionais dos pesquisados, possibilitando a articulação destas informações com os dois instrumentos referentes aos modelos teóricos adotados, conforme apresenta-se a seguir.

Na terceira seção foram questionados os dados sociodemográficos dos respondentes, que englobam oito questões, distribuídas da seguinte forma: cinco itens com utilização de escala nominal, sendo eles: sexo, estado civil, escolaridade, questionamento sobre ter filhos e se o respondente é o principal responsável pela renda familiar, as últimas duas com alternativas de sim e não, além de três perguntas abertas, equivalente a idade, naturalidade e cidade atual.

E a quarta seção é dedicada a compreender a trajetória profissional do respondente e os dados do emprego atual. As questões formuladas nesta etapa, buscam resgatar todas as informações relacionadas à atividade laboral do indivíduo para dar subsídios para realização das análises de intencionalidade empreendedora e os motivos que viabilizariam realizá-la comparando com as respostas da primeira seção.

Nessa última seção foram incluídas duas perguntas qualitativas: Por que você deixou essa opção de trabalho para se vincular a uma organização de terceiro? E O que impede atualmente de iniciar um negócio próprio? De acordo com Creswell e Clark (2013), as questões abertas e fechadas inclusas para confirmar ou validar questões fechadas são consideradas como variantes da validação dos dados. Ressaltando ainda que os itens qualitativos são um acréscimo ao instrumento quantitativo, proporcionando ao pesquisador temas emergentes e citações interessantes a serem utilizadas para validar e embelezar os achados de levantamento quantitativo.

4.2.1.1 Medida de Entrincheiramento Organizacional

O modelo de Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO) foi criado a partir do trabalho de Rodrigues e Bastos (2009; 2011). Entretanto, na presente pesquisa foi utilizada a versão publicada em Rodrigues e Bastos (2015), já que a mesma apresenta todos os ajustes realizados no decorrer de sua construção. A MEO é composta por 18 afirmativas distribuídas proporcionalmente nas três dimensões do entrincheiramento organizacional: o Ajustamento de Posição Social -APS, o Arranjo Burocrático Impessoal- ABI e Limitação de Alternativas – LA, conforme verifica-se no Quadro 4.

Quadro 4 - Construto e variáveis da Escala do Entrincheiramento Organizacional

Dimensão	Afirmativas
Ajustamento à posição social (APS)	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.
	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.
	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa.
	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.
	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.
	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.
Arranjos burocráticos impessoais (ABI)	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.
	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras
	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.
	O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.
	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.)
	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.
Limitação das alternativas (LA)	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.
	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.
	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.
	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.

Limitação das alternativas (LA)	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.
	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.

Fonte: Rodrigues e Bastos (2015).

Deve-se ressaltar, que a aplicação da escala do MEO foi escolhida dada a sua contribuição teórica para relacionar as variáveis estudadas e a sua consolidação ao dimensionar características de comportamento do indivíduo e analisar seu vínculo com a organização da qual ele faz parte de maneira mais estrutural, sem levar em conta, o comportamento afetivo.

A intencionalidade de utilizar essa estrutura dá-se por entender que a reflexão dos fatores trazidos pelo construto, possa colaborar com a análise, indicando que pontos impactam a decisão do indivíduo em permanecer ou deixar a empresa em um determinado momento.

A análise de cada dimensão do entrincheiramento organizacional é dada pela média aritmética de cada dimensão da escala de entrincheiramento. A MEO utiliza uma escala do tipo *likert* de 6 pontos, onde os autores Rodrigues e Bastos (2015), sugerem que para avaliação sejam considerados os seguintes valores de medida:

- Valores baixos média entre 1,0 e 2,5;
- Valores médios as médias entre 2,5 a 4,5;
- Valores altos médias entre 4,5 a 6,0;

Podendo ser ainda analisados com o aspecto dos valores médios diferenciados, onde o médio inferior alcançaria valores entre 2,5 a 3,5, e o valor médio superior entre 3,5 a 4,5, conforme é possível identificar na Figura 7.

Figura 7 - Parâmetros para interpretação dos resultados da MEO



Fonte: Adaptada pela autora de Rodrigues e Bastos (2015, p. 113)

4.2.1.2 Escala do Construto de Intenção Empreendedora

A escala de Intenção Empreendedora foi consolidada por Kristiansen e Indarti em 2004. O instrumento foi traduzido e aplicado no Brasil por Nascimento et al. (2010). Entretanto, a tradução realizada pelos autores não foi aplicada neste questionário, por haver algumas

divergências na compreensão das afirmativas traduzidas pelos autores e a interpretação/tradução da autora.

A medida de mensuração proposta por Kristiansen e Indarti (2004) apresenta 15 questões distribuídas em cinco dimensões propostas pelo construto, sendo elas Necessidade de Realização, Locus de Controle, Eficácia Própria, Busca de Informação e Intenção Empreendedora, que podem ser visualizadas no quadro 5.

Quadro 5 - Construto e variáveis do instrumento de Intenções Empreendedoras

Dimensão	Afirmativas
Necessidade de Realização	Em relação ao meu trabalho e/ ou meus estudos eu me saio muito bem nas tarefas consideradas muito difíceis.
	Eu tento melhorar o desempenho em relação ao que executei no passado.
	Busco responsabilidade adicionais aos trabalhos que me dão para fazer.
	Tento atuar mais do que os (as) meus (minhas) colegas.
Locus de Controle	Acredito que empenho e trabalho intenso geralmente levam ao sucesso.
	Se eu não tiver sucesso em uma atividade/ tarefa, eu tendo a desistir.
	Eu, com certeza, não acredito em sorte.
Eficácia Própria	Eu tenho as habilidades de liderança que são necessárias para me tornar um(a) empreendedor(a).
	Eu tenho maturidade mental (psicológica) para começar a ser um(a) empreendedor(a).
Busca por Informação	Eu tenho acesso a capital para começar a ser um(a) empreendedor(a).
	Eu tenho uma boa rede de contatos sociais que pode ser utilizada quando eu decidir me tornar um(a) empreendedor(a).
	Eu tenho acesso a informações de apoio para começar a ser um(a) empreendedor(a).
Intenção Empresarial	Eu quero seguir uma carreira como empreendedor(a).
	Eu quero seguir uma carreira como empregado(a) em uma empresa/organização.
	Eu prefiro ser um(a) empreendedor(a) do que um (a) empregada(a) em uma empresa/organização.

Fonte: Traduzido de Kristiansen e Indarti (2004)

Optou-se pela aplicação do construto de Intenção Empreendedora para mensurar a atitude do indivíduo quanto ao tema de empreendedorismo, por considerar o instrumento apto a avaliar o julgamento do indivíduo nas suas habilidades pessoais, que auxiliam no processo do empreendedorismo.

O construto de Intenção Empreendedora utilizado pelos autores possuía a escala tipo *Likert* de 7 pontos, onde era atribuído ao número 1 a total discordância total sobre a afirmativa e ao número 7 concordância total. Lembrando que a escala tipo *likert* impar difere da par, por possibilitar ao respondente a opção de anular seu posicionamento quanto a afirmativa proposta. Neste caso, atribuindo ao número 4 da escala, condição de neutralidade, não concordando e nem discordando com a declaração.

No entanto, para não haver alguma confusão para o respondente, a escala foi adaptada para escala tipo *Likert* de 6 pontos, retirando o ponto de neutralidade de resposta, forçando assim o respondente a posicionar-se quanto as afirmativas.

Os parâmetros de interpretação foram representados com a mesma estrutura da MEO, conforme ilustrado na figura 8 (acima), usando os seguintes valores como base, de 1 à 2,5 baixa intenção empreendedora, 2,5 à 4,5 mediana e de 4,5 à 6 alta intenção empreendedora.

4.2.1.3 Seção das características pessoais

Nessa seção foram questionados aos pesquisados, informações pessoais utilizadas para a caracterização do indivíduo. O sexo para verificar a abrangência das mulheres no setor estudado, além da necessidade de verificar tendência ocasionadas por esse aspecto. A idade por ser um fator que possibilita a identificação do período de vida que se encontra o respondente. O estado civil para analisar seu contexto familiar, junto com o questionamento de ter filhos ou não. A escolaridade o nível de instrução da população. A naturalidade e a cidade que reside atualmente dado ao fato da pesquisa ter sido realizada em todo o Estado do Rio Grande do Sul. Além do questionamento quando ser mantenedor da renda familiar, com a intencionalidade de compreender a responsabilidade que o indivíduo tem com a situação financeira.

4.2.1.4 Trajetória Profissional

Na seção de trajetória profissional teve como intenção compreender o caminho profissional do indivíduo. Para isso, questionou-se qual foi a idade em que o indivíduo iniciou trabalhar, para verificar quanto tempo ele atua no mercado de trabalho. Se o segmento de atuação é compatível ou diverge do que ele atua no momento. Questões relacionadas com a percepção do indivíduo quanto as alternativas de mercado, tanto depois da primeira atividade laboral, quando ligado na organização atual. Se teve outra oportunidade ao estar ligado com a empresa atual, e qual a dificuldade encontrada para ingressar.

A respeito das questões do emprego atual, questionou-se o tempo de ligação com a empresa atual, qual o cargo ou função são desempenhadas atualmente, tópico que irá ser confrontado para com as já exercidas anteriormente. Além de duas perguntas totalmente direcionada ao empreendedorismo, onde se questiona se o indivíduo empreendeu antes de estar na empresa atual e se tem interesse em iniciar o negócio próprio, e se optassem pelo sim, porque optaram por ir trabalhar para um terceiro ou o que impede de iniciar.

Portanto, após explicar a construção do instrumento, formulou-se o Quadro 6 para que fosse possível visualizar de forma mais clara o que cada bloco pretende medir e a operacionalização das variáveis.

Quadro 6 - Seções do instrumento de pesquisa e suas variáveis

	Pergunta	Construto	Fator medido	Referência
1	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	Entrincheiramento Organizacional	Nível de Entrincheiramento Organizacional	Rodrigues e Bastos (2015)
2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.			
3	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.			
4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.			
5	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.			
6	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.			
7	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa.			
8	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.			
9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.			
10	O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.			
11	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.			
12	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.			
13	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.)			
14	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.			
15	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.			
16	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.			
17	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.			
18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.			

19	Em relação ao meu trabalho e/ ou meus estudos eu me saio muito bem nas tarefas consideradas muito difíceis.	Intenção Empreendedora	Nível da intenção empreendedora	Kristiansen e Indarti (2004)
20	Eu tento melhorar o desempenho em relação ao que executei no passado.			
21	Busco responsabilidades adicionais nos trabalhos que me dão para fazer.			
22	Tento atuar mais do que os (as) meus (minhas) colegas.			
23	Acredito que empenho e trabalho intenso geralmente levam ao sucesso.			
24	Se eu não tiver sucesso em uma atividade/ tarefa, eu tendo a desistir.			
25	Eu, com certeza, não acredito em sorte.			
26	Eu tenho as habilidades de liderança que são necessárias para me tornar um(a) empreendedor(a).			
27	Eu tenho maturidade mental (psicológica) para começar a ser um(a) empreendedor(a).			
28	Eu tenho acesso a capital para começar a ser um(a) empreendedor(a).			
29	Eu tenho uma boa rede de contatos sociais que pode ser utilizada quando eu decidir me tornar um(a) empreendedor(a).			
30	Eu tenho acesso a informações de apoio para começar a ser um(a) empreendedor(a).			
31	Eu quero seguir uma carreira como empreendedor(a).			
32	Eu quero seguir uma carreira como empregado(a) em uma empresa/organização.			
33	Eu prefiro ser um(a) empreendedor(a) do que um (a) empregada(a) em uma empresa/organização.	Não se aplica	Características pessoais dos respondentes	Elaborado pela autora
34	Sexo			
35	Idade			
36	Estado Civil			
37	Escolaridade			
38	Naturalidade			
39	Cidade que reside			
40	Tem filhos			
41	É o principal responsável pela renda familiar			
42	Com que idade você começou a trabalhar?			
43	Qual o segmento de atuação do primeiro emprego?			
44	Posteriormente a primeira atividade laboral, você teve outro trabalho ou atividade laboral?			
45	Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações antes da atual?			
46	Em que medida você julga ter sido fácil ou difícil ingressar nas empresas anteriores da que está atualmente?			
47	Há quantos anos atua no mercado de trabalho?			
48	Há quanto tempo trabalha nesta empresa			
49	Qual seu cargo/função?			
50	Qual o segmento de atuação da sua atividade laboral atual?			
51	Já atuou em empresas de diferentes setores?			
52	Qual o número aproximado de funcionários da sua empresa?			
53	Você já teve oportunidade de trocar de emprego e preferiu ficar nesta organização? Você já teve negócio próprio?			
54	Se sim, porque deixou essa opção de trabalho para se vincular a uma organização de terceiro?			
55	Se não teve negócio próprio, já pensou em empreender?			
56	Se sim, o que o impede atualmente de iniciar um negócio próprio?			

Fonte: Elaborado pela autora.

4.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

Entende-se que para atingir os objetivos da pesquisa seja necessário utilizar as seguintes técnicas de análise: estatística descritiva, testes de hipóteses e regressão linear múltipla. Estas análises permitem mapeamento geral das informações coletadas; identificação de diferença de comportamento através das diferenças de média; relações entre as variáveis e associação entre as mesmas.

Conforme o nome diz, a análise descritiva será utilizada para descrever os dados. No estudo será utilizado para descrever as características sociodemográficos da população pesquisada, para a descrição da trajetória profissional e do emprego atual, além de descrever as médias atingidas nas medidas de entrincheiramento organizacional e das estruturas contidas no construto das intenções empreendedoras dos respondentes, gerando o “mapa” dos dados da pesquisa.

Os testes de hipóteses serão utilizados para analisar as diferenças de médias entre os grupos. Para isso, serão utilizados dois tipos de técnicas de análise, o teste *t* e análise de variância, denominada ANOVA, para responder os objetivos específicos determinados. O teste *t*, conforme Hair et al. (2005, p. 297), “avalia se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras ocorreram por acaso ou houve uma diferença verdadeira”. Aplicou-se para verificar as médias de grupos de duas variáveis. A análise de variância - ANOVA é usada para avaliar as diferenças estatísticas entre as médias de dois ou mais grupos, conforme Hair et al. (2005). No caso, foi utilizada para identificar se as características pessoais do indivíduo determinam diferença de intenção empreendedora e entrincheiramento organizacional. Como as características pessoais apresentam variáveis independentes categóricas de fatores, a análise precisa ser realizada com essa técnica.

Para realização do teste *t* e ANOVA dos objetivos específicos foram elaboradas hipóteses específicas para cada uma das análises, exibidas no quadro 7, onde H_0 corresponde a hipótese nula a ser testada com a técnica em cada objetivo e H_1 como a hipótese alternativa para cada objetivo.

Quadro 7 - Hipóteses para aplicação do teste *t* e ANOVA

Objetivo Específico	Hipóteses	Variáveis testadas
1	H_0 = As características pessoais do indivíduo não influenciam o nível de entrincheiramento organizacional.	Sexo, Idade, Estado Civil, Escolaridade, Localidade, Principal responsável pela renda, Filhos
	H_1 =As características pessoais do indivíduo influenciam o nível de entrincheiramento organizacional.	

Objetivo Específico	Hipóteses	Variáveis testadas
2	Ho= A trajetória profissional do indivíduo não influencia o nível de entrincheiramento organizacional.	Tempo de trabalho e Tempo ligado a organização
	H1= A trajetória profissional do indivíduo influencia o nível de entrincheiramento organizacional.	
3	Ho=As características pessoais do indivíduo não influenciam a intenção empreendedoras.	Sexo, Idade, Estado Civil, Escolaridade, Localidade, Principal responsável pela renda, Filhos
	H1= As características pessoais do indivíduo influenciam a intenção empreendedoras.	
4	Ho= A trajetória profissional do indivíduo não influencia a intenção empreendedora.	Tempo de trabalho e Tempo ligado a organização.
	H1= A trajetória profissional do indivíduo influencia a intenção empreendedora.	

Fonte: Elaborada pela autora

Para as hipóteses nulas rejeitadas, aplica-se o teste de Tukey para verificar quais características são influenciadoras na intenção empreendedora e da diferença de médias nas dimensões do entrincheiramento organizacional. Além dos testes T e ANOVA, realizou-se a análise de regressão, que buscou encontrar efetivamente as associações entre as variáveis, de forma quantitativa. Esta análise permitiu o fechamento da pesquisa, com as respostas ao objetivo geral da mesma.

De acordo com Malhotra (2001, p. 458), a “Análise de regressão é um processo poderoso e flexível para a análise de relações associativas entre uma variável métrica dependente e uma ou mais variáveis independentes”. Neste caso a variável dependente o fator constituído a partir das perguntas sobre intenção empreendedora e as variáveis independentes os fatores organizados pelos construtos do modelo de entrincheiramento organizacional, conforme fórmula a seguir:

$$Y = \beta + X^1 + X^2 + X^3$$

Onde:

Y = fator de Intenção Empreendedora

B = Constante

X¹ = APS (Ajustamento da Posição Social)

X² = ABI (Arranjos Burocráticos Impessoais)

X³ = LA (Limitação de Alternativas)

Ou seja, pretendeu-se identificar como os construtos de entrincheiramento organizacional influenciam no perfil de intenção empreendedora dos indivíduos pesquisados, buscando responder o objetivo geral deste estudo e verificar se o que se propõe em termos de relação teórica se estabelece na prática.

Para melhor compreensão, de como se propõe essa pesquisa, é apresentado no quadro 8, a síntese do que será aplicado na análise dos dados, demonstrando quais objetivos estão envolvidos com cada análise, conforme já foi descrito neste tópico.

Quadro 8 - Variáveis e Análises a serem realizadas de forma a responder os objetivos da pesquisa

Objetivos Específicos	Variáveis	Análises
Verificar a relação entre as características pessoais dos pesquisados e o nível de entrincheiramento	Características pessoais e dimensões da MEO	Teste de Hipótese t e Análise de variância ANOVA e Tukey
Identificar a relação da trajetória profissional e o nível de entrincheiramento organizacional.	e Escala Intenção Empreendedora	Teste de Hipótese t e Análise de variância ANOVA e Tukey
Identificar a relação das características pessoais dos pesquisados com a apresentação de intenção empreendedora	Características pessoais e Escala Intenção Empreendedora	Teste de Hipótese t e Análise de variância ANOVA e Tukey
Identificar a relação da trajetória profissional com a intenção empreendedora.	e Escala Intenção Empreendedora	Teste de Hipótese t e Análise de variância ANOVA e Tukey
Objetivo Geral		
Investigar as relações que se estabelecem entre as intenções empreendedoras do indivíduo e o seu nível de entrincheiramento organizacional.		

Fonte: Elaborada pela autora

Entendeu-se que focar nos indivíduos que trabalham junto a *startups* e empresas que fazem parte de uma associação de *startups* teriam uma percepção mais afluída do empreendedorismo, na percepção da pesquisadora, e poderiam apresentar um interesse maior nos funcionários em empreender por fazerem parte de um sistema voltado para tal ideia, diferente de profissões mais tradicionais, como por exemplo, o comércio ou indústria.

No entanto, ao iniciar o contato com as *startups* ligadas à AGS, identificou-se que muitas empresas que estavam mapeadas, apresentavam características divergentes das esperadas. As *startups* em sua grande maioria eram formadas basicamente por sócios. Uma das contatadas inclusive chegou a ser constituída de 5 sócios e sem nenhum funcionário até o momento. As que possuíam funcionários, apresentaram uma proporção enxuta quanto a números. Muitos dos que são ligados a empresa, efetivaram o vínculo depois de aquisição de algum contrato específico, ou pós aporte financeiro de aceleradoras, investidores ou do SEBRAE.

Além disso, foi identificado no contato com *startups* uma grande participação de trabalhadores terceirizados para a execução de atividades pontuais. Que trabalhavam em outras organizações ou tinham seus próprios negócios. Perfil esse, distinto do que o procurado para a pesquisa, pois não se enquadrava em sua totalidade no intuito investigativo da pesquisa, já que a estrutura de estudo do entrenchamento organizacional apura a ligação do indivíduo com a empresa, que necessariamente precisaria de um vínculo maior para avaliação correta.

Lopes (2017) corrobora o que foi encontrado como realidade no momento da coleta ao apresentar o resultado preliminar do primeiro censo do Ecosistema de startups do Rio Grande do Sul realizado em junho a outubro de 2017, na qual foi identificado que 75% das empresas são jovens, tendo até 3 anos de atividade, e que quase a metade encontra-se no estágio de escalonamento sem investimento. Ainda de acordo com os dados, 49,1% possuem de 1 a 4 colaboradores incluindo os sócios, 27,6% de 5 a 10, 16,5% de 11 a 20, e 6,8% mais de 21.

Embora tenha sido identificado essas características particulares junto às startups, tentou-se o contato com todas que estavam vinculadas à AGS e com algumas que mesmo não participantes da associação eram indicadas pelos demais. Utilizando a técnica de amostragem por bola de neve. De acordo com o Hair et al. (2005), a amostragem de bola de neve, também é chamada de amostra por referência, em que o pesquisador utiliza os respondentes iniciais para identificar os outros respondentes na população alvo.

Além da coleta por bola de neve, foram utilizadas outras formas de ampliar a amostra pesquisada. Uma delas foi através do mapa do StartupRS. O SEBRAE, grande referência junto aos empreendedores no Brasil, acompanha o desenvolvimento dos negócios digitais inovadores

existente no estado do RS desde 2015. Através da criação do StartupRS. Além de apoiar os empreendimentos através do atendimento desse público específico, a entidade é considerada uma referência, pois possui o maior programa de pré-aceleração do estado (SEBRAE, 2017). A comparação dos dois mapas permitiu identificar pontos onde poderiam ser encontradas ou não novas *startups*.

A figura 9, apresenta a distribuição das *startups* digitais mapeadas no levantamento efetuado pelo SEBRAE em 2016.

Figura 9 - Distribuição das *startups* mapeadas pelo SEBRAE



Fonte: SEBRAE (2017).

Observa-se na comparação das figuras 9 e 10, que o mapeamento de *startups* digitais do Rio Grande do Sul apresentou uma estrutura um pouco distinta da abrangência dos integrantes da AGS, pois há uma proporcionalidade distinta ao levar em consideração algumas regiões como a central e serra. Entretanto, a maior concentração mantém-se na região metropolitana do estado. Vale lembrar que muitas das *startups* ligadas a AGS também foram participantes do mapeamento feito pelo SEBRAE em 2016, demonstrando assim, que a população no Estado possui uma ligação com ambas propostas.

Entretanto, entendendo que o número de participantes da pesquisa poderia ser maior, por se tratar de uma pesquisa quantitativa, optou-se por ampliar o escopo de pesquisa e abranger outras empresas que trabalham com tecnologia no Rio Grande do Sul, por se aproximar muito das atividades finais das Startups.

Empenhou-se em buscar a proporcionalidade nas regiões do Estado Rio Grande do Sul, localizando empresas em tecnologia que a tivessem como atividades afins, como empresas atuantes na área de tecnologia da informação (TI). Para isso utilizou-se indicações de empresas já pesquisadas, pesquisas no *google* e em algumas localidades, auxílio de APLs (Arranjos Produtivos Locais). Das APL do Estado, apenas obteve-se atenção e auxílio para a participação da pesquisa a Trino Polo de Caxias do Sul.

Com essa coleta ampliada, a pesquisa foi finalizada com 191 instrumentos coletados. Sendo 66 em *startups* e 125 em empresas de tecnologia de informação. No próximo subitem expõe-se o pré-teste realizado com o instrumento de pesquisa antes da sua aplicação.

5.1 Pré-teste do instrumento de pesquisa junto à população pesquisa

Ressalta-se que para a realização desta pesquisa, utilizou-se o processo de pré-teste do instrumento de pesquisa antes da aplicação do mesmo, tanto para a definição da ordem de apresentação do instrumento quanto para a compreensão das perguntas apresentadas. Para definir a ordem da estrutura do instrumento de coleta de dados primeiro realizou-se um pré-teste com docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal do Pampa, campus Santana do Livramento, via formulário *docs*, com o acréscimo de questões relacionadas a avaliação do instrumento, como: Você percebe que a ordem das perguntas deste questionário está adequada ao melhor aproveitamento para a pesquisa? Se não, o que poderia ser diferente? Você sentiu alguma dificuldade de compreensão das questões? Quais?

Para aplicação inicial, foram elaborados dois questionários, com ordens distintas de apresentação, um expunha nas primeiras seções os dados sociodemográficos e a trajetória profissional e atual, posteriormente as escalas do entrincheiramento organizacional e de intenção empreendedora, como proposta inicial, possível de visualizar no apêndice A, e outro as escalas do entrincheiramento organizacional e de intenção empreendedora no início, seguida pelos dados sociodemográficos e a trajetória profissional e atual, sugestão da banca de qualificação, exposta no apêndice B.

Este primeiro pré-teste obteve a participação de 13 respondentes, 7 responderam a primeira estrutura e 6 a segunda. Quando perguntados se a ordem das perguntas estava adequada, a maioria indicou que sim para os dois modelos. Os que assinalaram não para a pergunta consideraram as perguntas mais relevantes importante de serem respondidas inicialmente. Como sugestão foram colocadas algumas alterações de grafia, de possibilidade de deixar como não obrigatória algumas no formulário.

Optou-se por deixar as questões referentes aos dados sociodemográficos no final do instrumento, deixando as questões dos construtos teóricos na primeira parte do instrumento, conforme apresentado na subseção 4.2.1 deste trabalho.

Depois dos ajustes realizados no primeiro teste, um segundo pré-teste foi realizado junto aos funcionários de uma startup incubados no PAMPATEC – Parque Científico e Tecnológico do Pampa, localizado em Alegrete-RS. A aplicação do questionário deu-se de maneira presencial, onde a pesquisadora acompanhou o preenchimento, solicitando na devolução a assinalação dos pontos que se obteve dificuldade de entendimento ou preenchimento. Neste pré-teste não houve nenhum ajuste sugerido, tendo sido aprovado por todos os respondentes.

Entende-se que este tipo de validação seja importante, dado ao fato de ter a necessidade de compreensão correta, principalmente para que os respondentes convidados por meio eletrônico não tivessem dúvida das afirmativas.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, expõe-se a análise dos dados obtidos com a presente pesquisa, que objetivou-se verificar as relações existentes entre a ligação que o indivíduo tem com a empresa que atua e com a intenção que o mesmo tem de empreender. O capítulo seguirá a estrutura proposta na metodologia, em que ressalta os resultados baseando-se nos fundamentos teóricos estruturados anteriormente.

Para apresentação dos dados, dividiu-se em quatro partes o capítulo. Primeiramente serão exibidas as análises descritivas dos dados apresentados em todos os itens do questionário. Posteriormente, serão apresentados os testes realizados para verificar se há ou não interferência das características do indivíduo com o Entrincheiramento Organizacional e com a Intenção Empreendedora. E para concluir as análises, a verificação de associação entre os conceitos propostos no estudo.

6.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

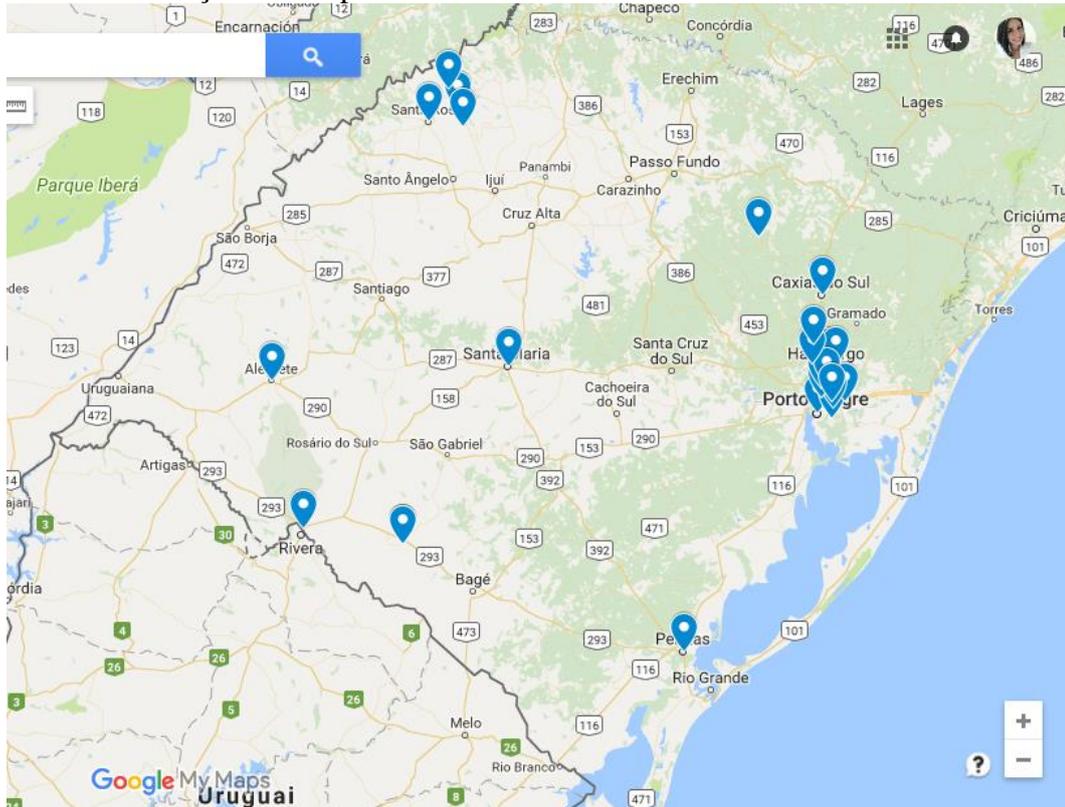
Os respondentes da presente pesquisa, conforme já apresentado anteriormente, foram compostos exclusivamente por funcionários ligados a *startups* e empresas atuantes no mercado de Tecnologia de Informação do Estado do Rio Grande do Sul.

A coleta de dados compreendeu o período de 28/08/2017 à 28/12/2017. Na qual foram realizados os contatos telefônico, o envio dos e-mails e visitas pessoais executadas nas organizações.

Após a finalização da coleta de dados, realizou-se a revisão de todos os questionários recebidos, seja os respondidos via formulário *google docs* ou físicos. Dos 191 questionários respondidos fez-se necessária a exclusão de 12, pelos seguintes motivos: por não se adequar ao público alvo pretendido no estudo; por estar inadequadamente preenchido ou por indicar cargo de empreendedor ou de societário, pois já seria enquadrado como empreendedor.

A pesquisa abrangeu as seguintes cidades do Rio Grande do Sul: Alegrete, Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Campo Bom, Caxias do Sul, Dom Pedrito, Esteio, Gravataí, Horizontina, Independência, Novo Bassano, Novo Hamburgo, Pelotas, Portão, Porto Alegre, Santa Maria, Santa Rosa, Santana do Livramento, Sapucaia do Sul, São José do Hortêncio, São Leopoldo, Três de Maio, Viamão. É possível perceber que há distribuição dos respondentes por grande parte do Estado do Rio Grande do Sul, conforme figura 10.

Figura 10 - Distribuição dos respondentes no estado do Rio Grande do Sul



Fonte: Dados da pesquisa colocados no My maps, 2018.

No subitem seguinte, exibe-se os dados sociodemográficos dos respondentes.

6.1.1 Caracterização dos respondentes

Dos 179 respondentes válidos para a pesquisa, obteve-se os seguintes dados: quanto ao gênero, identificou-se que a maioria dos respondentes foram do sexo masculino, atingindo uma porcentagem de 58,9% e 41,1% do sexo feminino, representando 106 e 73 proporcionalmente.

Na tabela 1, verifica-se a abrangência dos cargos dos respondentes da presente pesquisa. Entendeu-se relevante descrever os cargos separando-os com vistas ao sexo, dado que atualmente as questões de gênero perpassam inúmeros questionamentos organizacionais. E tem-se por senso comum que o setor de tecnologia de informação e as *startups*; que possuem um viés inclinado para a ligação de atividades de desenvolvimento e programação em sua maioria; são caracterizados por ter em seu domínio pessoas do sexo masculino. Neste caso, os dados trazem uma desmistificação disso, apresentando um grupo significativo de mulheres em distintos cargos junto ao setor de tecnologia, especialmente nos cargos de natureza mais administrativa.

Tabela 1 - Descritivo dos cargos distribuídos por sexo

SEXO	NÚMERO	%	CARGOS
MASCULINO	5	4,72	Administrativos(Administrativo, auxiliar administrativo, Financeiro)
	15	14,15	Analistas (Analista de Suporte, Analistas de Processo, Analista de Testes, Analista de Sistemas, Analista de TI)
	24	22,64	Desenvolvedores (Desenvolvedor, Desenvolvedor de Software, Desenvolvedor Web, Desenvolvedor de Sistemas, Desenvolvedor de Sistemas Web)
	2	1,89	Designer (Designer Gráfico, UX Designer)
	18	16,97	Gestores (Diretor de Arte, Diretor Geral, Diretor de Gestão de Pessoas, Gerente, Diretor, Gerente de Projetos, Gerente de Segurança e Tecnologia, Gerente de operações, Gerente de Sistemas, Gestor técnico)
	2	1,89	Responsável por Banco de Dados
	8	7,55	Técnico em Suporte (Suporte Técnico, Técnico de Suporte, Suporte)
	20	18,87	Programadores (Programador de sistemas, Programador, Programador web)
	6	5,66	Estagiários
	6	5,66	Demais cargos (Projetista, Testador, Líder de desenvolvimento, inspetor de qualidade)
	106	100	
FEMININO	19	25,68	Administrativos (Assistente administrativo, Auxiliar administrativos, Financeiro, Administrativo)
	19	25,68	Analistas (Analista de Suporte Técnico, Analista de Sistemas, Analista de Teste, Analista de Negócios, Analista de RH e Mídias Sociais)
	2	2,70	Desenvolvedores (Desenvolvedores de Sistemas)
	2	2,70	Designer (Designer e Designer Gráfico)
	8	10,81	Gestores (Gestora comercial, Coordenadora de Atendimento, Coordenadora, Coordenadora Suporte, Gerente de Projetos, Diretora de Marketing, Coordenadora Administrativa de Pessoal)
	5	6,76	Técnico em Suporte (Técnico em Suporte e Suporte de Sistemas)
	1	2,70	Programadora (Programador de sistemas)
	3	4,05	Estagiários
	14	18,92	Demais cargos (Testador de Software, consultora, atendimento, recepcionista)
	74	100%	

Fonte: Dados da Pesquisa

Ao analisar os dados quanto à idade dos respondentes, foi identificado uma variação entre 17 e 62 anos, apresentando uma média de 29 anos. Entretanto, há uma variação ao avaliar os dados entre o sexo, as participantes da pesquisa atingiram idade máxima de 48 anos, enquanto os homens 62 anos.

A média das mulheres mesmo com a diferença de idade menor, atingiu um valor um pouco maior do que dos homens. Exibe-se a variação na tabela 2.

Tabela 2 - Idade dos respondentes

Gênero	Média	Mínimo	Máximo
Ambos	29 anos	17 anos	62 anos
Masculino	28 anos	17 anos	62 anos
Feminino	30 anos	18 anos	48 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

Um ponto interessante a destacar, é que a variação obtida entre as idades proporciona a possibilidade de analisar com maior detalhamento o impacto das trajetórias profissionais, já que indiretamente, a diversificação obtida nas idades impacta nas experiências e conhecimento do indivíduo, tanto ao avaliar a empresa que atua, quanto na sua percepção de avaliar outros pontos do mercado, que podem interferir ao pensar sobre o empreendedorismo.

Quanto ao estado civil dos respondentes do estudo, foram identificados os seguintes dados, visualizados na tabela 3:

Tabela 3 - Estado civil dos respondentes

Estado Civil	Frequência	Porcentagem
Solteiro	102	56,98
União Estável	33	18,43
Casado	37	20,67
Divorciado	6	3,34
Viúvo	1	0,58
Total	179	100

Fonte: Dados da pesquisa

A grande maioria dos respondentes, 56,98% dentro desta amostra são solteiros e 39,10% estão em uma união estável ou casados, sendo apenas 4% divorciados ou viúvos. Quanto à escolaridade dos respondentes, os seguintes dados foram identificados:

Tabela 4 - Escolaridade dos respondentes

Escolaridade	Frequência	Porcentagem
Ensino Médio Completo	11	6,14
Técnico Incompleto	2	1,12
Técnico Completo	6	3,35
Ensino Superior Incompleto	77	43,02
Ensino Superior Completo	54	30,17
Pós-graduação	29	16,20
Total	179	100

Fonte: Dados da pesquisa

Em conformidade aos dados demonstrados na tabela acima, é possível verificar que os participantes da pesquisa possuem um nível de escolaridade considerado alto, já que exibem um valor proporcional a 89,38% da totalidade a partir do superior incompleto, e aproximadamente 5% está cursando ou já cursou curso técnico, posteriormente a conclusão do segundo grau.

Quando questionados sobre ter filhos, 78,21% (140 indivíduos) dos respondentes afirmaram não terem filhos, os demais 21,79% (39 indivíduos) que sim, e estes com no máximo 3 filhos, distribuídos da seguinte forma, 27 respondentes (69,23%) possuem apenas um filho, 7 respondentes (17,95%) possuem dois filhos e 5 respondentes (12,82%) possuem 3 filhos.

Dos 179 respondentes, 83 são responsáveis principais da renda da família, indicando 46,37% da população pesquisada, enquanto um pouco mais da metade, 53,63% (96 respondentes) não são o principal responsável da renda familiar.

Os dados apresentados nessa seção demonstram que o perfil dominante dos respondentes desta pesquisa, caracteriza-se pela predominância masculina (58,9%), com uma média de 29 anos de idade, indicando assim uma população jovem, a maioria solteiro (56,98%), com alto grau de instrução, pois 89,38% ao menos tem ensino superior incompleto. Sua maioria (78,21%) não possuem filhos e não são os principais responsáveis pela renda familiar (Já que apenas 46,37% afirmam serem principais responsáveis).

O resultado obtido nessa seção proporciona uma visualização clara e característica muito próxima do setor analisado. Uma vez que, há um predomínio incontestável de pessoas com grau de instrução elevado neste tipo de empresa, quando comparamos a outros tipos, como por exemplo comércio, indústria, agropecuária. Circunstância especialmente dada pelo tipo de produto comercializado e pela complexidade de entrega do produto para o cliente final.

A faixa etária detectada com predominância na população estudada, encontra vista em jovens adultos. Condição que acaba impactando nas características de responsabilidade de renda e de empresa familiar se pusermos na contextualização atual.

Esses dados foram obtidos da seção três do questionário, em que buscou-se identificar as características pessoais dos pesquisados. Na subseção 6.1.2, portanto, apresenta-se a seção quatro do instrumento de pesquisa, no qual foi investigada, a trajetória profissional dos indivíduos respondentes.

6.1.2 Análise da Trajetória Profissional

O primeiro questionamento dessa seção, corresponde a idade na qual os pesquisados iniciaram sua carreira profissional. Os dados apresentaram uma variação de 12 a 32 anos de idade, na qual apresentaram uma média de 17 anos.

Para identificar efetivamente os anos em que o indivíduo atua no mercado de trabalho, realizou-se a comparação entre a idade atual apontada nos dados sociodemográficos com a de início das atividades laborais. Havendo assim uma variação de 0, ou seja, de indivíduos que iniciaram sua carreira na empresa que atuam, não chegando a fechar nem um ano de atividade, até pessoas com 34 anos de atividades profissionais.

A distribuição dos respondentes quanto aos anos trabalhados pode ser visualizada na Tabela 5:

Tabela 5 - Distribuição do tempo de trabalho dos respondentes

Tempo no mercado de trabalho	Frequência	Porcentagem
Até 5 anos	44	24,59
De 6 a 10 anos	50	27,93
De 11 a 15 anos	34	18,99
De 16 a 20 anos	19	10,61
Mais de 20 anos	32	17,88
Total	179	100

Fonte: Dados da pesquisa

Como identifica-se na Tabela 5, os respondentes apresentam uma distribuição representativa ao analisar os anos de trabalho, tendo a maior concentração de respondentes entre 6 a 10 anos no mercado de trabalho, seguido com os de até 5 anos. Fato coerente ao considerar a média de idade dos respondentes, na qual atinge 29 anos, deixando a maioria dos respondentes nessa faixa de tempo de trabalho.

Importante destacar que a predominância dos respondentes que sua carreira de trabalho incluídas no tempo até 10 anos são oriundos das startups, na qual demonstra um perfil mais novo do que as empresas de tecnologia da informação já consolidadas.

Quando questionados se a empresa que atuavam era seu primeiro local de trabalho, apenas 11,73% disseram que sim, porcentagem correspondente à 21 respondentes, evidenciando que 158 respondentes ou 88,27% já haviam exercido atividades laborais em outra empresa. Dos que já haviam trabalhado em outra empresa, questionou-se qual havia sido o seu primeiro segmento de atividade laboral, conforme é possível verificar na tabela 6:

Tabela 6 - Atividades laborais anteriores dos respondentes

Atividades	Frequência	Porcentagem
Comércio/Vendas	51	32,28
Atividades administrativas	24	15,19
Tecnologia da Informação/ Suporte/ Informática	23	14,56
Metalurgia/Siderurgia	15	9,49
Publicidade e Propaganda	9	5,70
Indústria	7	4,44
Bancário	6	3,80
Não respondido	6	3,80
Serviços	6	3,80
Educação	3	1,90
Alimentício	2	1,26
Construção Civil	2	1,26
Transportes	2	1,26
Agricultura	1	0,63
Doméstica	1	0,63
Total	158	100

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se, de acordo com a Tabela 6, que os setores variam bastante, tendo destaque a área de comércio e vendas, que atinge 32,28% dos respondentes, seguido pelas atividades

administrativas, 15,19% representadas principalmente por indivíduos que atualmente trabalham em áreas de desenvolvimento de software ou sistemas, ou ainda suporte ou analistas suporte.

Os 14,56% dos respondentes que indicaram como atividades anteriores a área exibida como Tecnologia de informação/Suporte/Informática, apresentam uma ascensão de cargo, em que de suporte passam a desenvolvedor, os de técnicos de informática em analistas ou desenvolvedores, ou ainda gestores de área.

Os que responderam terem trabalhado em setores como metalurgia ou siderúrgica são indivíduos que residem em Caxias do Sul ou região metropolitana no estado. E os que apontaram o comércio ou vendas como atividade anterior, correspondiam em sua grande parte vindas de regiões do interior ou metropolitana. Essas características aproximam-se das atividades dominantes das regiões mencionadas.

Quanto às atividades realizadas posteriormente a primeira atividade laboral, os respondentes apresentaram as seguintes respostas: 43 responderam não, nenhuma outra atividade laboral fora a que atuou no momento, se comparar com a resposta anterior, percebe-se que além dos 21 respondentes que afirmaram estarem no primeiro local de trabalho, 22 respondentes consideram as atividades laborais semelhantes a que executam atualmente. Os demais, 136 respondentes, distribuem em dois pontos, 35,20% (63 respondentes) afirmam que outros empregos também realizavam atividades similares, sendo em organizações diferentes ou setores, mas atuando basicamente nas mesmas atividades. 40,78% (73 respondentes) indicam que trabalharam com atividades divergentes das que iniciaram sua carreira.

No momento que foram questionados quanto à visão que tinham das alternativas do mercado de trabalho enquanto vinculados às outras organizações, os respondentes apresentaram percepções distintas, como observa-se na Tabela 7.

Tabela 7 - Alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Sim, muitas	26	14,53
Sim, algumas na minha área de atuação	81	45,25
Sim, em outra área distinta da que atuava anteriormente	28	15,64
Sim, porém apenas outra alternativa	14	7,82
Não, apenas esta alternativa	10	5,59
Não visualizava outra alternativa, pois não procurava	20	11,17
	179	100

Fonte: Dados da pesquisa

Mesmo com uma abrangência de respostas nas alternativas propostas, 45,25% indicam que tiveram oportunidades de trabalho na área de atuação, 14,53% afirmaram que perceberam

muitas oportunidades, dá mesma forma em que 15,64% em outras áreas distintas, em contrapartida do 16,80% apontam não visualizar outras oportunidades.

Para compreender a concepção do mercado na visão dos respondentes, questionou-se em que medida o respondente julga ter sido fácil ou difícil ingressar nas empresas anteriores da que está atualmente, a distribuição das respostas ocorreu conforme a Tabela 8.

Tabela 8 - Medida de ingresso em outras organizações dos respondentes

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Extremamente Fácil	4	2,23
Muito Fácil	8	4,47
Fácil	97	54,19
Difícil	53	29,61
Muito Difícil	7	3,91
Extremamente Difícil	1	0,56
Não respondidas	9	5,03
Total	179	100

Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar a percepção dos respondentes quanto o modo de ingresso nas empresas, 60,89% dos pesquisados julgaram ter sido fácil o ingresso em outras organizações (2,23% extremamente fácil; 4,47% muito fácil; 54,19% fácil). 5,03% não quiseram expressar sua opinião referente a esse item, e os demais 34,08% opinaram de maneira contrária, considerando difícil a inserção do mercado ao pensar a troca de empresa (29,61% difícil; 3,91% muito difícil; 0,56% extremamente difícil).

Quando questionados quanto houve ou não oportunidade de trocar de emprego e preferiu continuar na empresa que atua 68,16% dos respondentes (122 respostas) afirmaram que sim. Que obtiveram outras oportunidades de sair da instituição que estão e optaram por permanecer. Os demais 31,84% (58 respostas) indicam que não tiveram oportunidade de trocar de emprego enquanto vinculado na empresa atual.

Esse ponto questionado aos respondentes teve o intuito de compreender a percepção dos participantes do estudo quanto o desejo de permanência o mesmo na empresa em que atua. O desejo de permanência é um ponto importante que vem junto como base do desenvolvimento do construto do entrenchamento organizacional. Balsan et al. (2015) apresenta as três possibilidades psicológicas do ato de permanecer na empresa, advindas do estudo do comprometimento organizacional, por desejo, obrigação ou necessidade. A pergunta apresentada não teve o intuito de aprofundar o motivo da escolha pela permanência na oportunidade, apenas identificar se o mesmo teve a opção de sair da empresa que estava e ficou.

Ainda avaliando os dados da trajetória acadêmica, avaliou-se o tempo de atuação os indivíduos tinham com a empresa em que estavam quando questionados. Houve uma variação

de tempo, de um mês até 20 anos na empresa. Na Tabela 9 exibe-se a distribuição da seguinte forma:

Tabela 9 - Tempo de vinculação na empresa

Alternativas	Frequência	Porcentagem
Até 3 anos junto à empresa	125	69,83
De 3 anos até 10 anos	43	24,02
Mais de 10 anos	11	6,15
Total	179	100

Fonte: Dados da pesquisa

A porcentagem com maior abrangência obtida na pesquisa demonstra que quase 70% dos respondentes tem vínculo de até 3 anos com a empresa na qual trabalham. Os que possuem mais de 10 anos junto à empresa, fazem parte de 4 empresas, na qual 3 são localizadas no interior do estado e apenas 1 na região metropolitana.

Quando questionados se já tiveram negócio próprio, 81% afirmaram que não tiveram negócio, indicando que sempre trabalharam para terceiros, apenas 19% declaram já ter tido um negócio próprio. Dos 34 respondentes que haviam declarado ter tido negócio próprio, oito dos participantes indicaram que mesmo trabalhando em outra empresa continuam tocando um negócio paralelo, os demais quando questionados o porquê deixaram essa opção de trabalho para se vincular a uma empresa de terceiro apresentaram características e justificativas distintas, como pode se visualizar na Tabela 10:

Tabela 10 - Justificativa do fim do negócio próprio

	Sexo	Idade	Tempo de ligação	Empresa / Startup	Cargo	Comentário
Continuam com sua empresa	Feminino	38	3 anos	Empresa	Analista Comercial	<i>“Trabalho nas duas funções”.</i>
	Masculino	22	11 meses	Startup	Desenvolvedor	<i>“Não deixei”</i>
	Masculino	30	4 anos	Startup	Programador	<i>“Continuo em minha empresa”</i>
	Feminino	30	1 ano	Startup	Analista de RH e Mídias Sociais	<i>“Ainda possuo. Trata-se de uma loja online de bijuterias femininas e masculinas.”</i>
	Masculino	31	12 anos	Empresa	Analista de sistemas	<i>“Não me desvinculei, fazia paralelo”.</i>
	Masculino	22	Menos de um ano	Empresa	Programador Web	<i>“Ainda tenho”</i>
	Masculino	37	10 anos	Empresa	Gestor	<i>“Sempre mantive em paralelo”</i>
	Masculino	25	2 anos	Startup	Desenvolvedor	<i>“Não deixei, ainda tenho minha empresa”.</i>
Questões Financeiras	Feminino	33	1 ano	Empresa	Auxiliar administrativo	<i>“Falência”</i>

	Sexo	Idade	Tempo de ligação	Empresa / Startup	Cargo	Comentário
Questões Financeiras	Masculino	38	8 meses	Startup	Consultor de BI	<i>“Estabilidade financeira”</i>
	Masculino	37	1 anos	Empresa	Técnico em Suporte	<i>“Basicamente por falta de capital”.</i>
	Masculino	30	3 anos	Startup	Estagiário	<i>“Baixo rendimento”</i>
	Feminino	28	6 meses	Empresa	Líder de Recursos	<i>“Baixo retorno financeiro no consultório. Poucos pacientes e custos altos”.</i>
	Masculino	39	6 anos	Empresa	Supervisor de Suporte	<i>“Dinheiro certo no final do mês”.</i>
	Masculino	29	2 meses	Empresa	Programador	<i>“O lucro não compensava a falta de benefícios naquele momento”.</i>
	Masculino	30	2 meses	Empresa	Analista de Marketing	<i>“Pela dificuldade de empreender no Brasil. -Burocracia; -Falta de apoio; -Dificuldade em conseguir capital de giro inicial.”</i>
	Masculino	40	2 anos	Empresa	Analista de Suporte	<i>“Escola de informática, no bairro abriram mais escolas, daí diminuíram os alunos”.</i>
	Masculino	40	3 anos	Empresa	Analista de Suporte	<i>“Segurança”</i>
	Masculino	27	2 anos	Empresa	Analista de TI	<i>“Experiência para voltar a empreender”.</i>
Experiência/ Conhecimento	Masculino	35	5 meses	Startup	Administrativo	<i>“Pela busca de crescimento profissional e aprendizado de conhecimentos específicos”</i>
	Feminino	32	1 ano e 2 meses	Empresa	Testadora de software	<i>“Por objetivos de vida cujos pré-requisitos incluem experiência na minha área de atuação.”</i>
	Masculino	24	5 anos e 5 meses	Empresa	Desenvolvedor de software	<i>“Porque precisava me dedicar muito para ir para frente, como já não estava dando certo, optei em entrar em uma empresa pois teria um futuro melhor, até o momento não houve arrependimento”.</i>
	Masculino	35	6 meses	Startup	Diretora de Marketing	<i>“Novas experiências”</i>
	Masculino	55	3 anos	Empresa	Gerente	
Motivos pessoais	Masculino	22	3 anos	Empresa	Administrativo	
	Feminino	39	19 meses	Startup	Gestora comercial	
	Masculino	47	2 meses	Startup	Financeiro	
	Masculino	27	3 anos	Empresa	Administrativo	
	Feminino	24	2 anos e 4 meses	Startup	Designer gráfico	
	Masculino	20	6 anos	Empresa	Administrativo	
	Masculino	32	1 ano	Startup	Administrativo	
	Feminino	39	8 meses	Empresa	Assistente administrativo	<i>“Motivos pessoais”.</i>

Masculino	33	15 anos	Empresa	Analista de sistemas	de “fim de relacionamento conjugal”.
-----------	----	---------	---------	----------------------	--------------------------------------

Fonte: Dados da pesquisa

Ao tratar da vontade em empreender, quando questionados 61,45% dos respondentes dizem que tem intenção de empreender, em contrapartida de 38,55% que afirmaram não ter a intenção de empreender futuramente, porcentagens representadas por 110 e 69 indivíduos respectivamente. Ainda questionando qual o motivo o impedia de iniciar um negócio próprio, as respostas variaram, entretanto, o motivo mais indicado foi o capital, presente em 53,63% dos que afirmaram ter intenção de empreender.

Das variações apresentadas por aqueles que indicaram o capital, indicaram outros itens relacionados, como é possível ver na Tabela 11:

Tabela 11 - Descritivos dos impedimentos para empreender

CAPITAL E CONHECIMENTO	<p>“Valor inicial e experiência”.</p> <p>“Colaço de grau/capital”.</p> <p>“Experiência, Capital de Giro, Fluxo de caixa, Modelo de negócio”.</p> <p>“Tempo, conhecimento e dinheiro”.</p> <p>“Falta de experiência, ideias, capital”.</p> <p>“Conhecimento e dinheiro”.</p> <p>“Não tenho condições financeiras, e também pretendo concluir minha graduação para após focar mais e derir meu próprio negócio”.</p> <p>“Competência, cacifê, comodismo”.</p>
CAPITAL E CORAGEM	<p>“Falta de Dinheiro, Medo de Falhar e Boas Companhias”.</p>
CAPITAL E DINHEIRO	<p>“Equipe e dinheiro”.</p>
CAPITAL E MERCADO	<p>“O mercado já está saturado com tantas agências de comunicação/digitais; impostos são elevados demais para abrir um negócio próprio; falta de capital para investir em um negócio próprio; empresas que não querem investir em comunicação”.</p>
CAPITAL E TEMPO	<p>“Tempo e capital”</p> <p>“Tempo e dinheiro”(x2)</p> <p>“Tempo, dinheiro, animo”</p>
CAPITAL E PLANEJAMENTO	<p>“Planejamento e dinheiro”</p>
CAPITAL	<p>“Gostaria de empreender com o capital próprio. Deste modo, o planejamento financeiro para o empreendimento precisa ser um pouco mais conservador. Além disso, me considero- talvez em oposição da média- mais competente como uma pessoa mais capaz de operacionalizar ideias (tanto em marketing quanto em finanças e tecnologia). Noto que as pessoas geralmente tem várias ideias, mas não sabem muito bem como fazê-las sair do papel. Gostaria de ter mais contato com os criadores de ideias, para que pudesse entrar como parceiro”.</p> <p>“Uma ideia original e viável no mercado atual dentro das minhas limitações financeiras”.</p>

“No momento me falta um capital de giro, preciso juntar dinheiro pois gostaria de iniciar (aos poucos) um negócio próprio em uma área distante da que atuo. Mas sim, minha ideia de um futuro próximo é ser somente empreendedor, para ter mais tempo para minha família. Acho que tenho condições e possuo um bom espírito de liderança”.

“Compromissos financeiros (gastos fixos) já estabelecidos que seriam difíceis de manter em um primeiro momento como empreendedor”.

“Medo de empreender pela questão financeira, tempo de retorno e investimentos inicial”.

“Capital para investimento, insegurança quanto o retorno”.

“Capital e finalizar o desenho do projeto da ideia”.

Fonte: Dados da pesquisa

A falta de acesso a recursos financeiros para o início do negócio próprio destacado pelos indivíduos participantes da pesquisa, indicam uma concordância com os dados apresentados pelo GEM. De acordo com GEM (2017), 58,6% dos empreendedores participantes do estudo, indicaram a falta de acesso de recursos financeiros como o maior limitante a abertura e inclusive a manutenção dos novos negócios.

Fator esse inclusive, que perpassa a projeção apenas para o início do negócio, já que o percentual não varia muito entre os empreendedores nascentes (60,2%), novos (60,0%) e estabelecidos (57,6%). Demonstrando ser uma barreira persistente para o empreendedorismo no Brasil (GEM, 2017).

Além da indicação do capital, ou melhor, a falta de capital para iniciar o empreendimento, alguns participantes da pesquisa indicaram a falta de coragem para abrir seu negócio, apontando afirmativas como: *“Receio”*; *“Coragem”*; *“Receio do novo. Sair do certo para o incerto”*; *“ Medo de errar”*; *“O que me impede é o risco de investir e que não dê certo o negócio, pela crise em que o país se encontra e a "dificuldade" financeira das pessoas, com o poder aquisitivo, ou seja a atual conjuntura econômica que estamos vivendo”*.

Essa característica exposta por alguns respondentes vai ao encontro de algumas premissas indicadas na característica de disposição para correr riscos calculados, que Dornelas (2007; 2015) apresenta. Ponto que envolve a peculiaridade do empreendedor arriscar a carreira em um empreendimento próprio, na qual não tem a certeza que dará certo.

Outro ponto trazido pelos respondentes, foi a falta de coragem para tocar um empreendimento. Sete respondentes apontaram a estabilidade como fator determinante para a escolha em permanecer junto a uma empresa de terceiro, pois isso gera segurança, benefícios e garantias. Um inclusive aponta que há *“instabilidade de mercado brasileiro, altos impostos, taxas e burocracias”*, ponto que indica a percepção dos indivíduos que muito mais do que o capital de investimento, existe o retorno do capital do mesmo.

Este fator denominado como estabilidade pelos respondentes, se liga muito a dimensão de Arranjos Burocráticos Impessoais trazido no conceito de entrincheiramento (RODRIGUES E BASTOS, 2012), pois está altamente ligado a fatores de retorno financeiro pessoal o trabalho. Ao investir em um empreendimento o indivíduo acaba contrariando esse ponto, em que além de não ter certo o valor recebido cada mês, necessita de um recurso financeiro como capital de giro.

Outro ponto apontado entre os respondentes corresponde à experiência/conhecimento e tempo. Na ocasião da descrição das experiências e conhecimento, alguns relatando pontualmente como único impedimento: *“Já pensei, em outra área, mas primeiramente preciso de uma graduação para posteriormente pensar nisso”*; *“Necessito de mais conhecimento e aprendizado”*; *“Experiência e capacidade psicológica”*. Assim como, dois respondentes expressam de forma pontual *“maturidade”* e *“sensatez”*. Características que se incluem indiretamente junto com a experiência.

Esses pontos apresentados no parágrafo anterior apontam a percepção de alguns indivíduos na importância do conhecimento necessário do ramo de atuação para empreender. Muito mais do que o próprio conhecimento específico, indicam o aprendizado vindo da experiência, vindo dos aprendizados e da maturidade.

Do mesmo modo foi assinalado como motivo o tempo. O tempo indicado por nove dos respondentes como empecilho de empreender. Alguns indicaram fatos como *“Tempo para pensar na formação do meu negócio”*; ou *“Tempo e falta de ideais práticas”*. Propondo talvez, que o tempo tido ligado com a empresa que atua, não oportuniza tempo para pensar em um negócio próprio, ou ao menos a falta de empresa do tempo, não oportuniza ao indivíduo a realmente planejar o negócio.

Conjuntamente com os pontos já citados, apontaram a identificação de oportunidade. Os mesmos pontuaram coisas do tipo, *“Escolha correta do tipo de negócio”*, ou *“O ramo e local seguro”*, como fator determinante de opção de empreender. Ou citam *“Algo inovador, ligado a tecnologia pensando no futuro próximo...”*, dando uma ideia de projeção de estruturação futura. *“Buscar um diferencial na área de atuação que pretendo empreender”*. Falas essas que representam a intenção do indivíduo em achar o ponto de inovação para investir no mercado.

Outro respondente também transpôs sua justificativa com base na descoberta do encontro de algo que o motivasse efetivamente a abrir seu negócio. Possível de verificar na descrição: *“Falta encontrar minha paixão, o que fará eu levantar as 5 da manhã sorrindo”*. Característica ligada a motivação em relação ao trabalho.

Outra percepção trazida junto a questão, foi necessidade de identificação de parceria para empreender, como é possível de ver no comentário abaixo:

Apenas empreenderia na minha área de atuação, e não o faria sozinho. Aguardo parcerias e mais experiências futuras. Acho que não vale a pena empreender sem planejamento inicial, e também não acredito valer a pena investir no Brasil, tanto no presente quanto no futuro próximo.

Entretanto, contrariando os demais respondentes, que descreveram os motivos que ainda não se sentem preparados para empreender. Cinco dos respondentes, expressaram não ter nada que os impeça de iniciar seu negócio, inclusive dois indicaram que já iniciaram o processo para abertura de negócio, mesmo ainda estando formalmente ligados a uma empresa.

No que se relaciona a trajetória profissional dos indivíduos participantes da pesquisa, pode se dizer que a população respondente possui uma média de 17 anos no mercado de trabalho, dos respondentes com até 10 anos de trabalho correspondem aos ligados as startups. A grande maioria dos respondentes, 88,27%, já haviam trabalhado em outra empresa antes da que estão ligados atualmente.

Além de ter atuado em outra empresa, o estudo demonstra que boa parte dos respondentes (68,16%) tiveram outras propostas para trocar de trabalho e optaram em ficar na empresa que estão. Essas características apresentadas demonstram que a população respondente, em sua maioria, tem uma trajetória profissional estabelecida, o que possibilita uma boa apreciação dos demais itens pesquisados, demonstrando pelos dados que o público é adequado a análise de nível de entrincheiramento e também de perfil de intenção empreendedora, dado que as características de tempo de serviço poderiam nos dar indicativos “superficiais” de que ambos resultados poderiam ser encontrados.

Além das análises descritivas das seções três e quatro respondidos no questionário, apresenta-se no item 5.1.3, o estudo do entrincheiramento organizacional.

6.1.3 Análise do Entincheiramento Organizacional

Nessa subseção da análise dos dados apresentam-se os dados encontrados junto ao construto do Entincheiramento Organizacional. Vale ressaltar que o entincheiramento é um vínculo que analisa a percepção do indivíduo de forma normativa, não levando em consideração a parte afetiva dele com a **empresa** em que atua.

Na Tabela 12, expõe-se as medidas de tendência central de todas as afirmativas que fazem parte do construto do Entincheiramento Organizacional de Rodrigues e Bastos (2015), incluindo as três dimensões, Ajustamento de Posição Social (APS), Arranjos Burocráticos

Impessoais (ABI) e Limitações de Alternativas (LA). As médias variam de 1,84 à 3,95, o desvio padrão de 1,03 à 1,82 e a moda de 1 à 6.

Tabela 12- Análise descritiva das afirmativas de Entrincheiramento Organizacional

Nº	Afirmativas	Média	Desvio Padrão	Moda
1	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	2,70	1,58	1
2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.	2,32	1,27	1
3	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.	3,68	1,73	6
4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.	1,84	1,03	1
5	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	2,96	1,41	2
6	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	3,95	1,57	4
7	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa.	2,60	1,54	1
8	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	3,37	1,49	4
9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	2,23	1,38	1
10	O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.	2,77	1,53	1
11	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.	3,02	1,60	3
12	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	2,58	1,45	2
13	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.)	2,21	1,62	1
14	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.	2,37	1,50	2
15	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	2,08	1,46	1
16	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	2,37	1,72	1
17	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	2,01	1,56	1
18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.	2,66	1,82	3

Fonte: Dados de pesquisa

As afirmativas que atingiram maior média mediante as demais, foram a: Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras e os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora, exibindo valores de 3,95 e 3,68 respectivamente. Valores considerados como mediano superior no parâmetro de análise do construto.

Ambas questões fazem parte da dimensão Arranjos burocráticos impessoais –ABI, que de acordo com Rodrigues e Bastos (2015), corresponde as percepções do indivíduo quanto a estabilidade e ganhos financeiros que seriam perdidos caso deixasse a organização.

Já o item que obteve uma menor média foi a afirmativa, meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações, com média de 1,84. Essa afirmativa corresponde a um item da dimensão de Limitação de Alternativas, que para Rodrigues e Bastos (2015), é ligada a percepção de restrições do mercado externo. Observando-se assim, que os respondentes acreditam que o perfil profissional pessoal não impossibilita de entrar em outras organizações.

Exibe-se na Tabela 13, os valores atingidos em cada uma das três dimensões do Entrincheiramento Organizacional.

Tabela 13- Média nas dimensões do Entrincheiramento Organizacional

Dimensão	Média	Interpretação
Arranjos Burocráticos Impessoais – ABI	2,67	Mediano Inferior
Ajustamento Posição Social – APS	3,11	Mediano Inferior
Limitação de Alternativas – LA	2,18	Baixo
Média geral	2,65	Mediano Inferior

Fonte: Dados de pesquisa

Como é possível verificar, de modo geral, os respondentes atingem um médio entrincheiramento com a empresa em que trabalham. A dimensão de Limitação de Alternativas atingiu um valor baixo, e as demais dimensões - ABI e APS - um valor mediano inferior.

Os valores encontrados, junto ao presente estudo, apresentam uma visão geral de quais pontos são mais relevantes para o indivíduo ao refletir o seu vínculo com a empresa. O destaque da maior média a dimensão de Ajustamento de Posição Social reflete que os investimentos realizados pelos indivíduos para o melhor desempenho de suas atividades profissionais são mais impactados do que os ganhos financeiros e a visão do mercado externo.

Para Rodrigues (2009), na medida que o indivíduo ajusta à posição social que desempenha na organização por meio do processo adaptativo ao papel esperado e as relações profissionais, levando em consideração o tempo e os recursos necessários para o aprendizado, que se desvinculou de uma empresa para outra, teria que haver a adaptação novamente para realizar o caminho de investimentos e ajustes, sem a certeza de ser possível alcançar no mesmo grau a posição anterior.

Seguido pela média da dimensão Arranjos Burocráticos Impessoais, que representa, de acordo com Rodrigues e Bastos (2012), a estabilidade financeira e benefícios, como férias, participação nos lucros, assistência médica, participação nos lucros, entre outros, que se tornariam perdidos de certa forma ao sair para outra empresa.

E por último a dimensão de Limitação de Alternativas com a menor média alcançada, de 2,18. Demonstrando que os indivíduos pesquisados não identificam restrição de alternativas

de trabalho no mercado de trabalho. Principalmente ao auto avaliarem seu perfil, pois a afirmativa que descreve isso obteve a maior média de todas.

Os resultados obtidos na pesquisa assemelham-se aos realizado por Scheible (2011), que realizou um estudo junto a uma empresa na área de tecnologia de informação com âmbito nacional, obtendo as seguintes médias: ABI (3,00), APS (2,44) e LA (2,17). Os valores encontrados por Scheible (2011) assemelham-se aos encontrados no presente estudo.

Embora ocorra proximidade nos valores encontrados nos setores, não considera-se que há uma relação da população total, mesmo que se identifique um comportamento próximo, que pode ser aprofundado em outros estudos futuramente.

Essa subseção teve como intuito a exposição dos dados do Entrincheiramento Organizacional dos respondentes. Para tanto exhibe-se no item 6.1.4 os resultados alcançados quanto as dimensões avaliadas no construto de intenção empreendedora.

6.1.4 Análise do construto da Intenção Empreendedora

No subitem 5.1.4, apresenta-se as estatísticas descritivas alcançadas em todas as afirmativas do construto de Intenção Empreendedora, como é possível visualizar na Tabela 14.

Tabela 14- Análise descritiva das afirmativas de Intenção Empreendedora

Nº	Afirmativas	Média	Desvio Padrão	Moda
1	Em relação ao meu trabalho e/ ou meus estudos eu me saio muito bem nas tarefas consideradas muito difíceis.	4,76	0,90	5
2	Tento intensamente melhorar minha relação ao que já realizei no passado.	5,24	0,99	6
3	Busco responsabilidade adicionais nos trabalhos que me dão para fazer.	5,02	0,96	5
4	Tento atuar mais do que os (as) meus (minhas) colegas.	4,18	1,16	4
5	Acredito que empenho e trabalho intenso geralmente levam ao sucesso.	5,09	1,01	6
6	Se eu não tiver sucesso em uma atividade/ tarefa, eu tendo a desistir.	2,06	1,24	1
7	Eu, com certeza, não acredito em sorte.	3,80	1,54	3
8	Eu tenho as habilidades de liderança que são necessárias para me tornar um(a) empreendedor(a).	4,10	1,27	4
9	Eu tenho maturidade mental (psicológica) para começar a ser um(a) empreendedor(a).	4,19	1,35	5
10	Eu tenho acesso a capital para começar a ser um(a) empreendedor(a).	2,52	1,55	1
11	Eu tenho uma boa rede de contatos sociais que pode ser utilizada quando eu decidir me tornar um(a) empreendedor(a).	3,54	1,57	4
12	Eu tenho acesso a informações de apoio para começar a ser um(a) empreendedor(a).	3,89	1,61	4
13	Eu quero seguir uma carreira como empreendedor(a).	3,91	1,74	5
14	Eu quero seguir uma carreira como empregado(a) em uma empresa/organização.	3,53	1,67	4
15	Eu prefiro ser um(a) empreendedor(a) do que um (a) empregada(a) em uma empresa/organização.	3,96	1,70	4

Fonte: Dados da pesquisa

Diferentemente das médias identificadas no entrincheiramento organizacional, as médias das características avaliadas sobre os pontos de intenção empreendedora, apresentam de maneira geral valores mais próximos da concordância plena.

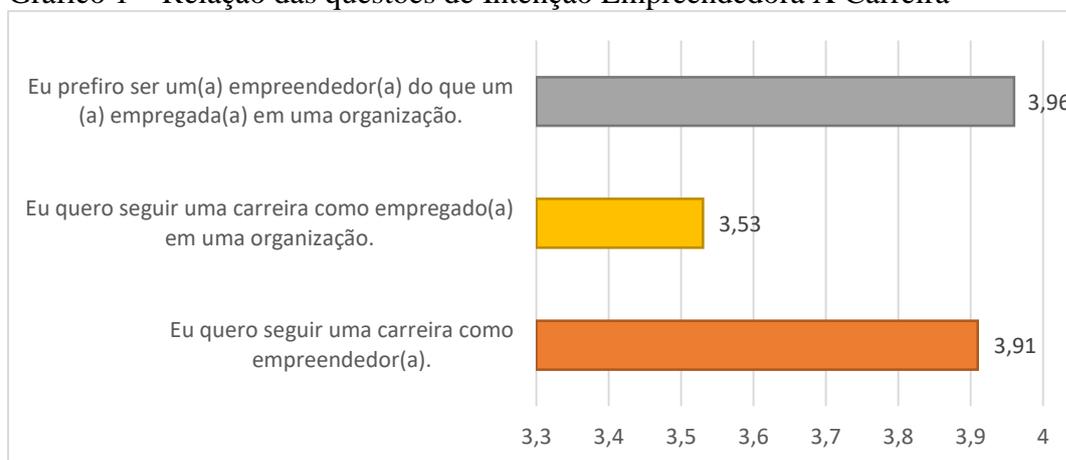
Os itens que apresentaram maior média dos expostos, foram: Tento intensamente melhorar minha relação ao que já realizei no passado e acredito que empenho e trabalho intenso geralmente levam ao sucesso, que obtiveram média respectiva de 5,24 e 5,09. A primeira afirmativa faz parte do fator de necessidade de realização e a segunda do fator lócus de controle, ambos fatores, representando a percepção dos indivíduos de que o esforço, as aptidões e habilidades são pontos a serem atingidos gradualmente ao longo do tempo ou com experiência.

Em contrapartida o valor que apresentou o menor valor (2,52), ou seja, menor média corresponde ao fator de Busca de Informação. A afirmativa, eu tenho acesso a capital para começar a ser um (a) empreendedor (a), foi a que atingiu a menor média entre os respondentes, assinalando assim, que na percepção dos indivíduos os mesmos não têm acesso ao capital para iniciar seu negócio.

Ponto que já havia sido evidenciado nas repostas qualitativas dos respondentes, que trouxeram o capital como maior impedimento para investir em um empreendimento próprio. Demonstrando que para a população pesquisada o capital tem interferência direta na reflexão sobre o empreendedorismo.

No Gráfico 1 foi elaborado para demonstrar o comportamento da última estrutura do questionário de Intenção Empreendedora, aonde há uma estrutura formada por três afirmativas distintas, que tentam mensurar o que efetivamente qual o interesse dos respondentes ao que refere-se a carreira:

Gráfico 1 – Relação das questões de Intenção Empreendedora X Carreira



Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar o comportamento dessas três variáveis concomitantemente é possível identificar que embora os participantes da pesquisa tenham o desejo de empreender, grande parte assinala o interesse em seguir a carreira como empregado de uma empresa. Essa posição pode estar baseada no fato do indivíduo estar atualmente vinculado a uma empresa e não ter o interesse de se desvincular da mesma para abrir o seu negócio no momento, mesmo que tenha interesse em ser empreendedor.

Na Tabela 15 são exibidas as médias atingidas por cada estrutura que formam a parte do questionário de intenção empreendedora. Aplicou-se a mesma forma de interpretação usada no construto de Entrincheiramento Organizacional.

Tabela 15 - Média nas dimensões das Intenção Empreendedora

Dimensão	Média	Interpretação
Necessidade de Realização	4,79	Alto
Lócus de Controle	3,65	Mediano Superior
Eficácia Própria	4,15	Mediano Superior
Busca por Informação	3,32	Mediano Inferior
Intenção Empreendedora	3,80	Mediano Superior

Fonte: Dados de pesquisa

Conforme demonstrado na Tabela 5, as médias foram mais representativas, como fora esperado. Aparece apenas um item considerado mediando inferior, três estruturas exibindo mediando superior, e um com nível alto de média levando em consideração a representação total da amostra aplicada na pesquisa.

O índice que apresentou média alta foi o denominado necessidade de realização. Relembrando, que é considerado alto, quando o mesmo atinge mais de 4,50 de média. O valor 4,79, representa, no entanto, que os indivíduos respondentes exibem características de superação nas atividades propostas, sejam elas na empresa em que atuam como na sua história de vida.

Quando se trata do tema empreendedorismo, é inconcebível não citar, a necessidade do indivíduo em ter objetivos de realização pessoal. Ponto, inclusive como determinante, trazidos por vários autores (MCCLELLAND, 1961; DORNELAS, 2007;2015; HISRICH, PETERS, SHEPHERD, 2009).

As análises descritivas apresentadas contribuem para a compreensão da percepção dos respondentes quanto a estrutura geral do questionário. Entretanto, para aprofundar o comportamento das respostas junto à população aplicada, realizou-se alguns testes estatísticos para verificar a existência ou não de diferenças de média ao considerar as características pessoais ou trajetória profissional.

6.2 APLICAÇÃO DAS ANÁLISES ESTATÍSTICAS

Nessa seção, são apresentados os testes estatísticos realizados para avaliar se as características pessoais da população estudada interferem de alguma maneira no comportamento dos mesmos. Vale ressaltar, que de acordo com o descrito nos procedimentos metodológicos, essas análises correspondem aos dois primeiros objetivos específicos do estudo.

Para que fique mais clara a identificação de cada objetivo, subdividiu-se em dois subitens, na qual o primeiro avalia as características dos respondentes quanto ao Entrincheiramento, seguido pelas análises do construto da Intenção Empreendedora.

6.2.1 Testes estatísticos do construto do Entrincheiramento Organizacional

Primeiramente, resgata-se as hipóteses que são base para aplicação dos testes estatísticos, a hipótese nula é H_0 = as características pessoais do indivíduo não influenciam o nível de entrincheiramento organizacional. Como hipótese alternativa tem-se H_1 =as características pessoais do indivíduo influenciam o nível de entrincheiramento organizacional.

O primeiro teste realizado corresponde a análise para verificar se o sexo dos respondentes influencia no nível do entrincheiramento organizacional. Aplicando o teste t, com nível de 95% de confiabilidade, não houve significância nas diferenças de médias. Demonstrando assim, que independentemente do sexo, feminino ou masculino, não há diferença nos níveis.

Na sequência foram aplicados três testes de variância, o ANOVA, para verificar se os fatores idade, estado civil e escolaridade demonstravam alguma diferença de média. Para realizar o teste, dividiu-se as idades dos respondentes em quatro grupos, o primeiro de 17 a 20 anos, o segundo de 21 até 30, o terceiro de 31 até 40 e o último com mais de 40 anos.

Nenhuma das três características apresentaram diferença de média, não dando significativo nenhum dos testes realizados.

Realizou-se ainda um agrupamento das cidades para verificar se há diferença de percepção em relação as dimensões de entrincheiramento organizacional, ao levar em consideração a localidade em que o indivíduo reside. Para isso, dividiu-se em dois grupos os respondentes, aqueles que moram na capital do estado, Porto Alegre, e os demais participantes que residem no resto do estado.

Aplicou-se o teste t, e neste caso, constatou-se que há diferença de percepção dos dois grupos. No apêndice C são apresentados os extratos dos testes, que são apresentados tabela 16.

Tabela 16 - Resultados do teste t – Cidade de origem e Entrincheiramento Organizacional

Dimensão	Sig.	Z	Média Capital	Média Demais Cidades
Entrincheiramento Organizacional	0,009	1,409	2,79	3,02
Ajustamento de Posição Social	0,024	0,014	2,48	2,80
Arranjos Burocráticos Impessoais	0,737	0,358	3,35	3,39
Limitação de Alternativas	0,000	0,812	2,53	2,88

Fonte: Dados da pesquisa

O construto de Entrincheiramento Organizacional exibiu valor sig. De 0,009, onde as cidades fora da capital exibiram uma média maior de entrincheiramento, com um valor de 3,02 enquanto em Porto Alegre apresentou uma média de 2,79. É possível perceber ainda, conforme dados da tabela 16, que ao dividir as dimensões Ajustamento de Posição Social - APS e Limitação de Alternativas - LA exibiram diferenças ao comparar os dois grupos.

Em ambas dimensões as médias maiores foram encontradas nas cidades fora a capital do estado. APS com 2,80 e 2,48 e a LA 2,88 e 2,53. Essas diferenças apresentadas podem ser associadas as características do mercado de trabalho nas regiões. De maneira geral, as capitais dos estados possuem mais oportunidades de trabalho, tanto na sua localidade quanto nas cidades metropolitanas que se estruturam nas proximidades, do que as cidades localizadas no interior.

Ao avaliar se o tempo junto à empresa na qual estava vinculado interferia, na visão dos respondentes, no entrincheiramento organizacional do indivíduo, não foram identificadas diferenças de médias. Demonstrando que para a população pesquisada, o tempo de ligação com a organizacional não altera a percepção das dimensões dos Arranjos Burocráticos Impessoais - ABI, do Ajustamento de Posição Social -APS e da Limitação de Alternativas- LA.

Para verificar como ocorre a visão do indivíduo, optou-se por analisar o cruzamento da pergunta: *Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações*, realizada na seção da trajetória de carreira, com a escala do Entrincheiramento organizacional. O intuito era verificar se a visão das oportunidades do mercado de trabalho interferiria na avaliação do Entrincheiramento Organizacional.

O teste ANOVA realizado, apresentou sig representativo apenas para Limitação de Alternativas (0,002), as dimensões a Ajustamento de Posição Social e os Arranjos Burocráticos Impessoais atingiram sig de 0,361 e 0,264, não exibindo relevância. Para compreender como se diferencia esse comportamento, usou-se o teste Tukey, conforme pode ser visualizado na tabela 17. No apêndice D é possível verificar todos os valores atingidos pela ANOVA e no apêndice E o Tukey.

Tabela 17- Teste Tukey - Alternativas de mercado na visão dos respondentes

Alternativas	Média
Sim, muitas	1,7115 A
Não visualizava outra alternativa, pois não procurava	1,9804 AB
Sim, algumas na minha área de atuação	2,1337 AB
Não, apenas esta alternativa	2,2500 AB
Sim, em outra área distinta da que atuava anteriormente	2,4815 AB
Não respondentes	2,5417 AB
Sim, porém apenas outra alternativa	2,7738 B

Fonte: Dados da pesquisa

O resultado demonstra uma lógica esperada em que a menor média de Limitação de Alternativas foi atingida por aqueles que visualizavam muitas alternativas, e a maior média por aqueles que visualizavam apenas uma alternativa, neste caso, percebendo-se mais limitados inclusive que aqueles que nunca perceberam outra alternativa senão a empresa em que estão.

Essa constatação confirma que ao perceber muitas alternativas no mercado de trabalho o nível na dimensão LA, realmente é baixo, confirmando a veracidade da medida. Além disso, traz a reflexão de que o visualizar apenas uma alternativa, é fator de maior entrincheiramento do que não ver novas oportunidades, porque o desconhecido não limita tanto quanto o conhecimento das poucas possibilidades.

Ainda para confirmar o impacto da percepção pessoal, aplicou-se o ANOVA e o teste Tukey com a questão 7 da trajetória ocupacional e emprego atual, que ao invés de realizar o julgamento por meio de alternativas, escalonou a estrutura por dificuldade. Ao realizar a análise se identificou o mesmo valor de sig. e o mesmo comportamento das médias, como é possível no ver nos apêndices F e G.

Os resultados apresentados permitem responder o primeiro objetivo específico. E indicam que no geral, a trajetória profissional é fator de maior relação com o entrincheiramento organizacional do que as características pessoais do indivíduo.

No item 6.2.2 são apresentadas as análises que respondem o segundo objetivo específico.

6.2.2 Testes estatísticos do construto de Intenção Empreendedora

Apresenta-se os testes realizados para avaliar a relação das características pessoais dos respondentes com o construto de intenção empreendedora. Em que se utiliza como hipóteses: A hipótese H_0 , chamada de hipótese nula, afirma que as características pessoais do indivíduo não influenciam a intenção empreendedora. Tendo ainda, como hipótese alternativa H_1 = as características pessoais do indivíduo influenciam a intenção empreendedora.

Da mesma maneira que a idade, o sexo, a escolaridade e o estado civil não apresentaram significância para os níveis de entrincheiramento organizacional, não se obteve diferenças de médias nas dimensões da escala de intenção empreendedora. Aceitando assim a hipótese nula para essas quatro características pessoais dos respondentes.

Equitativamente ao que foi realizado com o entrincheiramento organizacional, dividiu-se em dois grupos os respondentes, aqueles que moram na capital do estado, Porto Alegre, e os demais participantes que residem no resto do estado, para verificar se a localidade impactaria em alguma característica na qual é baseado o construto da intenção empreendedora. Ao contrário do que o ocorrido com o entrincheiramento, a localidade não influencia nos valores associados a estrutura do estudo de intenção empreendedoras. Indicando que há uma uniformidade na percepção dos indivíduos participantes do estudo, quanto as características individuais.

Um fator divergente ao analisar esta estrutura, deu-se ao verificar se havia ou não diferença de percepção nas médias quando levado em consideração da responsabilidade de ser o principal mantenedor da renda. Para isso, aplicou-se o teste t, dividindo em dois grupos, aqueles que afirmaram ser o principal responsável pela renda e os que não são. De acordo com a tabela 18, é possível verificar que o fator *locus* de controle (0,027) e o índice de intenção empreendedora geral (0,045) foram significativos.

Tabela 18 – Teste t – Responsável pela renda X Intenção Empreendedora

Dimensão	Sig.	Responsável pela Renda	
		Não	Sim
Necessidade de Realização	0,400		
Locus de Controle	0,027	3,54	3,77
Eficácia Própria	0,127		
Busca por Informação	0,100		
Intenção Empreendedora	0,748		
Intenção Empreendedora Geral	0,045	3,90	4,07

Fonte: Dados da pesquisa

Outro fator interessante apresentado pelos dados, deu-se ao rodar o teste t, para conferir se o fato de ter filhos ou não influenciavam, na autoavaliação dos elementos contextuais e de personalidade dos respondentes. Na tabela 19 identifica-se que há significância em um ponto.

Tabela 19 – Teste t – Filhos x Intenção Empreendedora

Dimensão	Sig	Média dos respondentes	
		Não tem filhos	Tem filhos
Necessidade de Realização	0,781		
Locus de Controle	0,002	3,56	3,96
Eficácia Própria	0,667		
Busca por Informação	0,392		
Intenção Empreendedora	0,719		

Fonte: Dados da pesquisa

O locus de controle, apresentado tanto para os responsáveis pela renda e por aqueles que tem filhos, representa a percepção que o indivíduo tem de que seu sucesso e seu fracasso estão diretamente ligados aos resultados obtidos por ele. Separa-se claramente com esse teste estatístico que aqueles que são responsáveis pelo seu próprio sustento ou pela renda familiar, bem como os que têm filhos, acreditam que os fatores de boa execução das suas atividades profissionais dependem exclusivamente do seu trabalho.

Em consonância a isso, Kaufmann, Welsh e Bushmarin (1995) descrevem essa característica, o locus de controle, como parte da condição em que o indivíduo empenha-se a fazer as coisas de maneira mais eficiente para alcançar os objetivos, já que acredita que isso só se relaciona com a atitude pessoal. O compromisso por manter um filho ou ser responsável pela renda familiar impactando na reflexão de cuidado.

Foi realizada também a análise de influência do tempo de trabalho com a intenção empreendedora, ponto importante, a experiência como fator relevante para a abertura de um empreendimento. Tanto quando os dados obtidos junto a análise descritiva da questão qualitativa realizada no questionário proposto, em que os indivíduos indicaram a experiência com fator determinante para não abertura do seu próprio empreendimento.

Na Tabela 20 expõe-se o resultado do teste ANOVA, indicando significância ao fator do construto de intenção empreendedora, a Busca por Informação (0,001) e o índice geral da intenção do indivíduo (0,057).

Tabela 20 - Resultados do ANOVA– Tempo de trabalho x Intenção Empreendedora

Dimensão	Sig.
Necessidade de Realização	0,664
Locus de Controle	0,722
Eficácia Própria	0,168
Busca por Informação	0,001
Intenção Empreendedora	0,289
Intenção Empreendedora Geral	0,057

Fonte: Dados da pesquisa

Ao realizar o teste Tukey, os seguintes valores foram encontrados:

Tabela 21 - Teste Tukey – Médias obtidas com o Tempo de trabalho

Busca por Informação		Intenção Empreendedora	
Tempo de trabalho	Média	Tempo de trabalho	Média
De 6 a 10 anos	2,8980 A	De 6 a 10 anos	3,8531 A
Até 5 anos	3,3178 A	Até 5 anos	3,9411 AB
Mais de 20 anos	3,3854 A	Mais de 20 anos	4,0396AB
De 11 a 15 anos	3,5000 AB	De 11 a 15 anos	4,0725 AB
De 16 a 20 anos	4,1754 B	De 16 a 20 anos	4,2772 B

Fonte: Dados da pesquisa

Uma observação interessante dos resultados obtidos e exibidos na Tabela 21, indicam que os indivíduos com até 10 anos de atuação no mercado de trabalho, ou mais de 20 anos de trabalho laboral consideram menos estruturados na dimensão de busca de informação. Os indivíduos de 11 até 15 anos encontram-se neutros quanto a essa posição. Entretanto, os indivíduos com 16 e 20 anos de trabalho, diferem-se nesta posição, perspectiva que se distingue claramente com o teste Tukey, consideram-se mais estruturados quando se considera o capital inicial, a rede de contatos e as informações de apoio iniciais para iniciar um empreendimento.

Esse comportamento foi exibido tanto para a dimensão de busca de informação como a média geral da intenção empreendedora total, distinguindo apenas na estrutura geral da intenção empreendedora, onde a menor média é só atendida somente pela faixa de 6 a 10 anos de trabalho. Podendo assim, indicar que a percepção que o indivíduo tem ao iniciar a sua carreira no mercado de trabalho interfere menos ao se sentir com as características para empreender do os demais tempos.

Um fator interessante que é possível perceber ao analisar esse dado, é que para os participantes da pesquisa é que a experiência adquirida ao decorrer do tempo, impacta mais na avaliação das intenções de ter o próprio negócio. Entretanto, depois de um tempo maior no mercado de trabalho, expresso por aqueles que tem mais de 20 anos de experiência, a avaliação é dada de forma contrária. O indivíduo embora tenha mais vivência, maior conhecimento sobre as tarefas executadas e do mercado, ele pondera mais essa condição.

A conjuntura expressa nessa análise, em que há o cruzamento das diretrizes bases que o modelo do estudo da intenção empreendedora com o tempo de trabalho retrata características interessantes de serem estudadas com maior profundidade. Já que a faixas de 6 e 10 anos e de 16 a 20 anos, tem particularidades expressa.

Além disso, decidiu-se verificar com os dados obtidos juntos com a população pesquisada, a compatibilidade do construto de intenção empreendedora de Kristiansen e Indarti (2004) com a questão direta realizada no instrumento de pesquisa: *Se não teve negócio próprio, já pensou empreender?*

Para isso, aplicou-se um teste t para avaliar o construto, os dados são indicados na tabela 22. As médias de todas as categorias são apresentadas no apêndice K.

Tabela 22 – Resultado teste t – Quer empreender e construto intenção empreendedora

Dimensão	Sig	Z	Média quer empreender	Média não quer empreender
Necessidade de Realização	0,368	2,449	4,82	4,71
Locus de Controle	0,001	1,911	3,75	3,34
Eficácia Própria	0,000	0,070	4,36	3,26
Busca por Informação	0,003	0,012	3,40	2,80

Dimensão	Sig	Z	Média quer empreender	Média não quer empreender
Intenção Empreendedora	0,000	0,920	4,05	3,24
Intenção Empreendedora Geral	0,000	0,975	4,11	3,57

Fonte: Dados da pesquisa

Identificou-se que as afirmativas do construto que mensuram a necessidade de realização foram os únicos que não apresentaram diferenças ao comparar àqueles que não tem intenção de empreender e os que tem. Observa-se que as características mensuradas pela dimensão do construto tratam a avaliação da realização com a atividade que realiza.

Se o trabalho faz parte da construção da identidade do indivíduo, que permite ter em um lugar ou um *status* social, e proporciona ao indivíduo organizar a narrativa pessoal de quem é, de acordo com Magalhães e Bendassolli (2013). Pode-se dizer que, o resultado obtido, demonstra que independentemente de estar vinculado a uma **empresa** ou empreender, o indivíduo busca a realização pessoal.

Essa observação demonstra uma particularidade no estudo proposto, pois independentemente da carreira escolhida para seguir, o indivíduo busca a sua realização pessoal com a atividade que exerce, ou melhor, que deseja executar. Exibindo assim a relevância que a atividade profissional tem para o indivíduo.

Para realizar a avaliação de que maneira se comportam os pontos estruturais do construto de entrincheiramento com o de intenção empreendedora, exibe-se no subitem 6.3 a resultado obtido como resposta ao objetivo geral deste estudo.

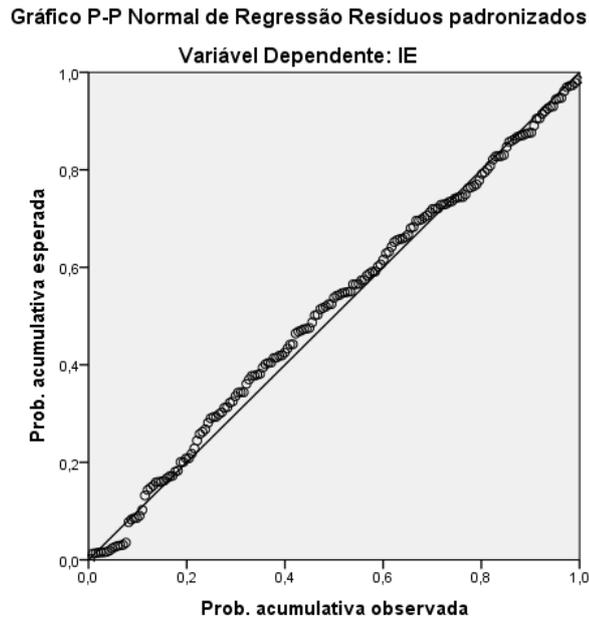
6.3 REGRESSÃO APLICADA AO ESTUDO

As análises realizadas nas seções anteriores apresentam os resultados para os objetivos específicos deste estudo. Para analisar a influência do nível de entrincheiramento organizacional na intenção empreendedora do indivíduo e se a mesma realmente existe, foi necessária uma análise estatística multivariada, através da regressão linear simples.

Para tanto, utilizou-se como variável dependente para a regressão os resultados do perfil de intenção empreendedora em um único fator, e como variáveis independentes as dimensões estruturadas do conceito de entrincheiramento organizacional. Para tanto, empregou-se a grau de confiabilidade de 95% dos dados, em que o intervalo de confiança seria com base em um erro de 5%.

Os resultados encontrados são apresentados na sequência. Primeiramente, analisando o diagrama de dispersão da amostra (Gráfico 2), tem-se um indicativo de distribuição normal dos dados, pela distribuição aleatória dos resíduos.

Gráfico 2 – Distribuição dos resíduos da regressão



Fonte: Dados da pesquisa

A partir dos Quadros 9, 10 e 11 analisa-se os aspectos relacionados a multicolinearidade e significância da regressão.

O teste de Durbin-Watson (Quadro 9), que busca identificar a autocorrelação entre as variáveis apresentou-se bem dentro do esperado (valores próximos a 2) indicando que não há autocorrelação negativa, nem positiva.

Quadro 9 - Resumo do modelo de Regressão

Resumo do modelo ^b					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,231 ^a	,054	,037	,61025	1,98

a. Preditores: (Constante), LA, ABI, APS

b. Variável Dependente: IE

Fonte: Dados da pesquisa

Na Quadro 10, o valor de Z, com sig. de 2% demonstra que os coeficientes são diferentes de zero, o que indica que a regressão apresenta um resultado significativo, a um valor R quadrado de 0,054 (quadro 9), demonstrando que o Entrincheiramento Organizacional influencia em 5,4% na Intenção Empreendedora dos indivíduos pesquisados.

Quadro 10 - Teste ANOVA da regressão

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	3,690	3	1,230	3,303	,022 ^b
	Resíduo	65,172	175	,372		
	Total	68,862	178			

a. Variável Dependente: IE

b. Preditores: (Constante), LA, ABI, APS

Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito a multicolinearidade, os dados do Quadro 11 (Tolerância e VIF) estão próximos de 1, o que indica a inexistência de multicolinearidade, apresenta a não existência de relações exatas entre as variáveis, dado que reforça o resultado de uma influência do entrincheiramento organizacional na intenção empreendedora, mas não em um nível de extrema exatidão, o que seria um problema.

Quadro 11 - Distribuição dos coeficientes da regressão

Coeficientes ^a											
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Correlações			Estatísticas de colinearidade	
		B	Erro Padrão	Beta			Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância	VIF
1	(Constante)	4,006	,169		23,735	,000					
	APS	,038	,058	,059	,659	,511	-,009	,050	,048	,673	1,486
	ABI	,086	,055	,137	1,566	,119	,042	,118	,115	,708	1,413
	LA	-,199	,065	-,270	-3,061	,003	-,179	-,225	-,225	,693	1,442

a. Variável Dependente: IE

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados exibidos no Quadro 11, o modelo pode ser explicado pela equação:

$$Y = 4,006 - 0,270 X^3$$

Onde: Y = fator de Intenção Empreendedora

$$4,006 = B \text{ (Constante)}$$

$$-0,270X^3 = LA \text{ (Limitação de Alternativas)}$$

Conforme já mencionado, o perfil de intenção empreendedora tem uma influência de 5,4% do nível de entrincheiramento organizacional, que na prática se apresenta de forma mais relevante pelo construto Limitação de Alternativas, com um beta negativo de 0,270, indicando que a relação é inversa, ou seja, quanto maior a percepção de limitação de alternativas, menor a intenção empreendedora. Ou ainda, quanto maior a percepção do indivíduo quanto a limitação de opções de recolocação no mercado de trabalho, mas difícil considerar a mudança de carreira, para virar um empreendedor.

Os demais valores de beta não se apresentaram influenciadores no modelo, conforme os valores t e respectivo sig. apresentado no Quadro 11. Esse indicador apenas demonstra que o que realmente tem influência é a percepção de limitação de alternativas, não indicando aspectos positivos ou negativos quando aos outros dois construtos do modelo de entrincheiramento organizacional.

Portanto, o objetivo geral deste estudo, foi atendido e os resultados demonstram um indicador interessante para seguir com pesquisas com os dois temas. O estudo propôs a avaliar qual as relações eram evidentes ao trabalhar com essa perspectiva e conseguiu identificar uma relação clara entre a percepção de limitação de alternativas e a intenção empreendedora.

No Quadro 12 são apresentados os resultados obtidos com a presente pesquisa:

Quadro 12 – Quadro resumo dos resultados obtidos com a pesquisa

Objetivos específicos	Variável analisada	Principais resultados
Verificar a relação entre as características pessoais dos pesquisados e o nível de entrincheiramento	Sexo	Não apresentou resultado significativo
	Idade	Não apresentou resultado significativo
	Estado Civil	Não apresentou resultado significativo
	Escolaridade	Não apresentou resultado significativo
	Localidade que reside	Indivíduos que residem na capital do estado apresentam menor entrincheiramento organizacional do que os que residem nas demais cidades do estado. Apresentam principalmente diferença de média nas dimensões de ajustamento de posição social e limitações de alternativas. Já a dimensão de arranjos burocráticos impessoais não exibiu diferença quando analisada a cidade.
	Responsável pela renda	Não apresentou resultado significativo
Identificar a relação da trajetória profissional e o nível de entrincheiramento organizacional.	Filhos	Não apresentou resultado significativo
	Tempo de trabalho	Não apresentou resultado significativo
Identificar a relação entre as características pessoais com a intenção empreendedora.	Tempo ligação a empresa	Não apresentou resultado significativo
	Sexo	Não apresentou resultado significativo
	Idade	Não apresentou resultado significativo
	Estado Civil	Não apresentou resultado significativo
	Escolaridade	Não apresentou resultado significativo
	Localidade que reside	Não apresentou resultado significativo

Identificar a relação entre as características pessoais com a intenção empreendedora.	Responsável pela renda	Os indivíduos responsáveis pela renda familiar apresentaram maior intenção empreendedora dos que não eram responsáveis pela renda. Além de exibirem maior média na dimensão de locus de controle. Fator que demonstra que o indivíduo entende que os resultados por ele obtido são responsabilidades diretamente ligada aos seus atos.
	Filhos	Os respondentes que têm filhos, também apresentaram média maior de locus de controle dos que não possuem filhos. Indicando que tanto a responsabilidade da renda quanto o fato de ter filhos influenciam nesse fator que faz parte do construto de intenção empreendedora.
Identificar a relação da trajetória profissional com a intenção empreendedora.	Tempo de trabalho	O tempo de trabalho apresentou influência direta na intenção empreendedora do indivíduo e na dimensão de busca de informação, que engloba o acesso ao capital, a rede de contatos e as informações de apoio para iniciar um empreendimento. Os indivíduos que possuem de 6 a 10 anos de experiência laboral apresentam uma menor média de intenção empreendedora e de condições para iniciar um negócio. Da mesma forma em que a faixa de 16 a 20 anos de experiência do mercado demonstram uma melhor estrutura e interesse para iniciar o negócio próprio.
	Tempo ligação a empresa	Não apresentou sig.
Verificar a relação e a associação dos elementos da intenção empreendedora com o nível de entrincheiramento organizacional.	Intenção empreendedora com as dimensões APS, ABI e LA.	Identificou-se que apenas a dimensão de Limitação de Alternativas influencia na intenção empreendedora do indivíduo, em que quanto maior a intenção empreendedora menor a percepção de limitações de alternativas no mercado. Além do fato de que apenas 5,4% do entrincheiramento organizacional explica a intenção empreendedora.

Fonte: Elaborada pela autora

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse capítulo tem como finalidade sintetizar os resultados obtidos pela presente pesquisa. O objetivo principal desse estudo, consistiu em Analisar as relações que se estabelecem entre as intenções empreendedoras do indivíduo e o seu nível de entrincheiramento organizacional junto às Startups e empresas de Tecnologia da Informação no Estado do Rio Grande do Sul. A investigação proposta não teve a intencionalidade de generalizar os resultados obtidos, mas de verificar em termos empíricos se uma relação estabelecida teoricamente poderia se confirmar.

O estudo conseguiu atingir uma boa representatividade da população pesquisada. Retratando respostas de todas as regiões do Rio Grande do Sul, mesmo não tendo conseguido atingir em sua totalidade as cidades na qual foram identificadas a presença de startups e empresas de tecnologia de informação.

Mesmo que se tenha conseguido identificar algumas características particulares sobre a população estudada em relação aos construtos propostos. Para tanto, identificou-se que a intenção empreendedora tem uma influência de 5,4% do nível de entrincheiramento organizacional, sendo essa influência causada por uma relação inversamente proporcional com a limitação de alternativas percebida pelos indivíduos.

Descarta-se assim, que o investimento realizado na empresa em que o indivíduo atua - seja pelos fatores do APS e ABI – impactem na estrutura que proporcionam a preparação para o indivíduo empreender. E somente a visualização de uma boa aceitabilidade profissional no mercado de trabalho se relaciona com a intenção empreendedora. Ou seja, o indivíduo, consegue identificar a potencialidade das suas competências sobre o trabalho que exerce, tendo um diferencial vantajoso no mercado.

A amostra apresentou uma leve predominância de indivíduos do sexo masculino (58,9%), uma população jovem, com média de 29 anos de idade, com grau de instrução alta e com experiência profissional bem diversificada.

Na análise do entrincheiramento organizacional, observou-se que a população pesquisada apresentou um nível mediano inferior. Demonstrando que fatores como os investimentos realizados, adaptação para conseguir os conhecimentos necessários a permanência na empresa, e ganhos financeiros adquiridos a longo do prazo tem um leve impacto na permanência do indivíduo na empresa. Reflexo possível da visão de outras oportunidades de trabalho, já que a limitação de alternativas obteve baixa média.

No que se refere ao primeiro objetivo específico proposto, identificou-se que as características pessoais dos indivíduos não interferiram no nível de entrenchamento organizacional. Exibindo apenas diferença de médias nas dimensões de ajustamento de posição social e limitação de alternativas as cidades do interior em relação ao capital do estado, em que os indivíduos da capital visualizam mais oportunidade e se importam menos o *status quo* na empresa.

Outro ponto encontrado foi que os indivíduos que visualizam apenas uma alternativa no mercado do trabalho atingem uma média maior de entrenchamento, daqueles que não tem visualizam outras alternativas ou enxergavam várias oportunidades. Situação que traz a reflexão de que os indivíduos que percebem várias oportunidades ou os que não se preocupam como mercado, não atribuem sua ligação com o trabalho de maneira aprisionada, ou sentem-se com necessidade de ficar com maior ênfase, do que aqueles que identificam poucas colocações no mercado.

Ao considerar os resultados obtidos ao empreendedorismo, a primeira reflexão encontrada trazida é grande parte dos pesquisados (mais de 60%) tem a intenção em empreender e que a falta de capital para o iniciar o negócio é o maior impedimento. Aspecto que confirma que a abertura de um negócio parte de um comportamento planejado, em que o indivíduo tem o intuito, mas mais do que isso, consegue compreender que para ter a segurança de abrir mão da ligação com a empresa em que trabalha no momento, alguns fatores são necessários desenvolver.

O segundo objetivo específico da presente pesquisa, que teve como intuito verificar o impacto das características pessoais com o construto de intenção empreendedora, identificou que os indivíduos que eram responsáveis pela renda ou tinham filhos, acreditam que a responsabilidade dos seus atos e atitudes são fundamentais para um bom desempenho no trabalho. Diferentemente dos demais pesquisados. Atribuindo a estes, uma responsabilidade mais sobre suas ações, principalmente por ter a responsabilidade familiar em suas mãos.

O tempo de experiência no mercado de trabalho também indicou influencia na percepção do indivíduo quanto a estrutura para abrir um negócio e de se sentir preparado para empreender. A faixa das pessoas que trabalham entre 16 a 20 anos no mercado de trabalho afirmam ter condições de empreender, mais do que as outras faixas de tempo. Constata-se assim, que a maturidade dada com a experiência profissional prepara o indivíduo para arriscar a carreira de negócio desde que não passe de duas décadas de trabalho, pois a segurança tende a se regredir um pouco.

Um dos pontos mais interessantes encontrados na pesquisa foi que a necessidade de realização, mensurada pelo construto de intenção empreendedora, não está associada apenas nos indivíduos que pretendem empreender, e sim com todos os indivíduos participantes. Evidencia desse modo, que a necessidade de realização é um objetivo central da realização profissional do indivíduo. Que o trabalho, independentemente da escolha de carreira, tem sua relevância na vida dos respondentes.

Para tanto, pode-se concluir que o presente estudo contribui de forma teórica para a abertura de novas frentes de análise, tanto para os futuros estudos de entrincheiramento como para a intenção empreendedora. Já que o entrincheiramento possui trabalhos ligados com um viés investigativo de comportamento, e as propostas da intenção empreendedora, que são em sua grande maioria restringe-se para a população de estudantes, que por vezes não tem consolidação no mercado de trabalho, podendo gerar assim outra visão da que encontrada aqui.

De forma prática, esse estudo propiciou um olhar distinto sobre aquele que pensa em empreender, muito mais do que um ser sonhador, buscou-se apresentar a visão do indivíduo que projeta seus sonhos a longo prazo, e que faz da sua caminhada profissional um passo importante para crescimento e como alicerce para projeções futuras.

Para concluir o presente estudo, expõe-se as limitações encontradas e as sugestões para estudos futuros. O presente estudo teve, portanto, algumas limitações para a execução plena de seu objetivo. O primeiro ponto limitante desta pesquisa foi a dificuldade da pesquisadora em conseguir identificar e entrar em contato com a população específica. Inicialmente por não ter tido um apoio da Associação Gaúcha de Startups e demais associações ligadas a área de tecnologia da informação.

Outra situação enfrentada na coleta de dados foi a dificuldade do retorno dos empreendedores procurados, e o envolvimento dos mesmos para o auxílio a pesquisa. Muitos alegaram ser impossível parar as atividades laborais dos funcionários para o preenchimento dos questionários, propondo ainda que as questões fossem feitas com eles, aspecto que não era compatível com o interesse da pesquisa. Restrição encontrada pela temática a ser estudada, percebendo um certo receio ao passar aos colaboradores essa visão.

Em muitos dos contatos realizados, constatou-se ainda, que a Universidade Federal do Pampa, não era nem conhecida em algumas regiões do estado. Aumentando a dificuldade de acesso as pessoas ligadas as organizações de tecnologia de informação e startups.

Como já mencionado anteriormente, outro ponto limitante foi dado pelo grande número de startups contatadas não terem funcionários junto a sua empresa. Fato que acabou interferindo ao tempo hábil de coleta de dados e no processo como um todo. Entretanto, mesmo com as

dificuldades encontradas no decorrer da pesquisa, buscou-se continuar com o foco nessas organizações, que mesmo com um número restrito de respondentes, obtinha-se de modo geral negócios com características de mercado iguais.

Como sugestões para estudos futuros, recomenda-se a aplicação de dessa estrutura em outras organizações, para verificar se o comportamento dos indivíduos se diferem ou estão contudentes com os encontrados nesse estudo.

Que as pesquisas ligadas à intencionalidade de empreender, verifique questões quanto o conhecimento do indivíduo sobre investidores de capital, anjos e programas de financiamentos que auxiliam financeiramente os novos empreendimentos. E se essa informação proporciona um impulso maior ao criar seu negócio.

Sugere-se ainda que se investigue de forma qualitativa o comportamento planejado a longo prazo para a carreira profissional do indivíduo, buscando compreender se os valores mensurados pelo instrumento, correspondem a linha de características apontadas na fala do indivíduo.

De outro modo, sugere-se também, que novas pesquisas ligadas ao entrincheiramento organizacional, tentem abranger a trajetória profissional do indivíduo, de forma que seja possível avaliar se o impacto de experiências anteriores interfere no comportamento atual do indivíduo com a empresa e se a atitude que o mesmo tem agora está associada a um planejamento a longo prazo de carreira.

REFERÊNCIAS

AGS - ASSOCIAÇÃO GAÚCHA DE STARTUP - AGS. Disponível:<
<http://www.agstartups.org.br>>, 2017.

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B.; JESUS, E. S. de; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e trabalho**. 2014

ALUTTO, J.A.; HREBINIAK, L.G.; ALONSO, R.C. On operationalizing the concept of commitment. *Social forces*. 51,448-454, 1973.

AJZEN, I., The Theory of Planned Behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, n. 50, p. 179-211, 1991.

AJZEN, I.; FISCHBEIN, M. The Influence of Attitudes on Behavior. In: ALBARRACIN, D.; JOHNSON, B. T.; ZANNA, M. P. (Eds.). **The Handbook of Attitudes**. Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

ALLEN, N. J.; MEYER, J.P. The measurement and antecedentes of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational psychology**. 61, 1-18,1990.

AUTIO, E. et al. Entrepreneurial intent among students. Testing an intent model in Asia, Scandinavia and USA. In.: *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson Park. **Anais...College Entrepreneurship Research Conference**, 1997.

AVENI, A. **Empreendedorismo contemporâneo**: teorias e tipologias. São Paulo: Atlas, 2014.

BAGIO, A. F.; BAGGIO, D. K. Empreendedorismo: conceitos e definições. *Rev. de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*. 1(1),25-38, 2014.

BAIOCCHI, A. C.; MAGALHÃES, M. Relação entre Processos de comprometimento, entrincheiramento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira de orientação profissional**. 5(1), p 63.69, 2004.

BALSAN, L. A. G.; BASTOS, A. V. B.; FOSSÁ, M. I. T.; LIMA, M.P.; LOPES, L.F.D.; COSTA, V. M.F.. Comprometimento e entrenchment organizacional: explorando as relações entre os construtos. **Revista de Administração UFSM**, V.8, N. 2, P.235-248, ABR-JUN, 2015.

BARON, R. A.; SHANE, S. A. **Empreendedorismo**: Uma visão do processo. São Paulo: Thomson learning, 2007.

BASTOS, A. V. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **Revista de Administração**, 35(4), 48-60, 2000.

BASTOS, A. V.; ANDRADE, J. E. B. Comportamento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **RAE- Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 42, n.2, p. 31-41, Abr/Jun, 2002.

BECKER, A. V. B. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**. 66, pp. 32-40, 1960

BOYATZIS, R. E. **The competent manager**: a model for effective performance. Wiley, 1982.

BROCKHAUS, R. H.; HORWITZ, P.S. The psychology of the entrepreneur. IN: SEXTON, D. L.; SMILOR, R.W. (Eds.) **The art and science of entrepreneurship**. Ballinger, 1986.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P.; BEDEIAN, A. G. Development and construct of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and organizational psychology**. 68, 1995.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P. Career Entrenchment: A Quiet March toward Occupational Death? *The Academy of Management Executive*, V. 11, N. 1, 1997.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P.; PHILLIPS, J. S.; ROE, C. W. A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. **Journal of career development**. v. 23(4), 1996.

CARVALHO, P.; ALVES, F. J. O.; PEIXOTO, A. de L. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchment organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. **Psicologia: Teoria e Prática**. 13(2),2011.

COSTA, V. M. F.; BASTTISTELLA, L. F. Comparando os vínculos afetivo e instrumental entre trabalhador e a organização: distinção entre os construtos. **XXXIII Encontro da ANPAD**. São Paulo, 2009.

CUNHA, M. P.; REGO, A.; CUNHA, R. C.; CABRAL-CARDOSO, C. A ligação pessoaorganização. In: **Manual de Comportamento Organizacional**, p.147-192. Editora RH: Lisboa, Portugal, 2004.

DAVIDSSON, P. Determinants of entrepreneurial intentions. In.: RENT XI WORKSHOP, 1995, Piacenza. Anais..., Piacenza, 1995

DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo na prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso**. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

DIEMML, A.; TATIM, D. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FONSECA, G. C. Empreendedorismo e Intraempreendedorismo: Estudo de caso sobre o perfil McClelland em uma empresa varejista farmacêutica. **Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdades Novos Horizontes/MG**. Belo Horizonte, 2010.

FONTENELE, R. E. S.; BRASIL, M. V. O.; SOUSA, A. M. R. Influência da intenção empreendedora de discentes em um Instituto de Ensino Superior. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.4, n.3, 2015.

FILION, L. J. **Vision et relations: clefs du succès de l'entrepreneur**. Montréal: ÉDITIONS DE l'entrepreneur, 1991.

FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração**. São Paulo, v.34, n.2, p 05-28, abril/junho, 1999.

FILION, L. J. Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém complementares. **RAE light**. v. 7, n. 3, p. 2-7, julho/setembro, 2000.

FILARDI, F.; BARROS, F. D.; FISCHMANN, A. A. Do Homo Empreendedor ao Empreendedor Contemporâneo: Evolução das Características Empreendedoras de 1848 a 2014. **Revista Ibero-Americana de Estratégia – RIAE**. Vol. 13, N. 3. Julho/Setembro. 2014

GEM - Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil:2016**. Curitiba: IBQP, 2017. Disponível em:< <http://www.gemconsortium.org/report>>

GEM - Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo**, 2015 Disponível em:< <http://www.gemconsortium.org/report>>

GIACOMIN, O. et al. Impact du sexe et de l'auto-efficacite entrepreneuriale sur l'intention entrepreneuriale des etudiants: une comparaison internationale. In.: 10ÈME CONGRÈS INTERNATIONALE FRANCOPHONE EN ENTREPRENEURIAT ET PME (CIFEPME), 2010, Bordeaux. Anais... Bordeaux, 2010

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: 4ª Ed. Atlas S.A, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. 5 reimp. São Paulo: Atlas, 2012.

GUJARATI, D. N. **Econometria básica**. 3. Ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2000.

HAIR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAYTON, J. C.; GEORGE, G.; ZAHRA, S. A. National Culture and Entrepreneurship: A Review of Behavioral Research. (2002). **Entrepreneurship Theory and Practice**. 26, (4), 33-52. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business

HÉBERT, R. F.; LINK, A. N. Historical perspectives on the entrepreneur. **Foundations and Trends in Entrepreneurship**. v. 2, n. 4, 2006.

HISRICH, R. D. The woman entrepreneur; characteristics, skills, problems and prescriptions for sucess. IN: SEXTON, D. L.; SMILOR, R.W. (Eds.) **The art and science of entrepreneurship**. Ballinger, 1986.

HISRICH, R. D. Entrepreneurship/Intrapreneurship. **American Psychologist**. v.45, n.2, 209-222, February 1990.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P. **Empreendedorismo**. 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo**. 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HORNADAY, J.A. Research about living entrepreneurs. In: KENT, C.A. et al. (EDS.) **Encyclopedia of entrepreneurship**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, p. 20-34, 1982.

IAKOVLEVA, T.; KOLVEREID, L. An integrated model of entrepreneurial intentions. **Int. J. Business and Globalisation**. V.3, n.1, 2009.

KAUFMANN, P. J.; WELSH, D..H.B.; BUSHMARIN, N. Locus of control and entrepreneurship in the Russian Republic. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 20(1), 43-56, 1995.

KOLVEREID, L. Prediction of Employment Status Choice Intention, **Entrepreneurship Theory and Practice**, 21, 1: 47-57, 1996.

KOTTER, J. P. **The general managers**. Cambridge (MA): Harvard Business School, 1982.

KRISTIANSEN, S; INDARTI, N. Entrepreneurship intention among indonesian and norwegian students. **Journal of Enterprising Culture**. V. 12, n. 1, 55-78, 2004.

KRUEGER, N.; CARSUD, A. Entrepreneurship intentions: applying the theory of planned behaviour. **Entrepreneurship & Regional Development**, v. 5, p. 316 – 323, 1993.

KRUEGER, N.; REILLY, M.D.; CARSUD, A. Competing models of entrepreneurial intentions. **Journal of Business Venturing**. Vol. 15, Nos. 5–6, pp.411–432, 2000.

LEIBENSTEIN, H. Entrepreneurship and development. **The American Economic Review**. P. 72-83, 1968.

LEVIE, J.; AUTIO; ERKKO. Entrepreneurial framework conditions and national-level entrepreneurial activity: seven-year panel study. **Third Global Entrepreneurship research conference George Mason University**. Washington D.C., October 1-3, 2007.

LICHT, A. N.; SIEGEL, J. O. The social dimensions of entrepreneurship. IN: CASSON, M.; YEUNG, B. (eds.). **Oxford Handbook of Entrepreneurship**. Oxford: Oxford University Press, 2006.

LITTUNEN, H. Entrepreneurship and the characteristics of entrepreneurial personality. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**, v.6, n.6, 2000.

LOPES, L. AGS apresenta resultado preliminar do Censo do Ecossistema de Startups do Estado. Disponível em: <<http://silvalopes.adv.br/blog/post.php?id=989>>, 2017.

LOPES JR., G. S.; SOUZA, E. C. L. de. Atitude empreendedora em proprietários-gerentes de pequenas empresas: construção de um instrumento de medida. **Revista Eletrônica de Administração**. Ed. 48, vol. 11, no. 6, nov-dez 2005.

MACIEL, C.de O.; CAMARGO, C. Locus de controle, comportamento empreendedor e desempenho de pequenas empresas. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**. v.11, n.2. São Paulo. Mar/Abril, 2010.

MAGALHÃES, M. de O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira. **Psico-USF**. v. 13, n. 1, p. 13-19, 2008.

MAGALHÃES, M. de O.; BENDASSOLLI, P. F. **Desenvolvimento de carreiras nas organizações**. IN: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. Org. O trabalho e as organizações: as atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, G.; THEÓPHILO, C. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZAROL, T.; VOLERY, T.; DOSS, N.; THEIN, V. Factors Influencing Small Business Start-ups, **International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research**. 5 2: 48-63, 1999.

MCCLELLAND, D. C. **The Achieving society**. Princeton: Van Nostrand, 1961.

MCCLELLAND, D. C. **A Sociedade Competitiva. Realização e Progresso Social**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1972.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.; SALES, I. O.; OLIVEIRA, D. L. F.; MONTEIRO, T. C. C. Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional. In: **Anais, 23. Encontro da ANPAD**. Foz do Iguaçu, PR, 1999.

MEDEIROS, C. A.; ENDERS, W. T Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 2, 3, 67-87, 1998.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**. v.1, n.1, 1991.

MEYER, J.P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78(4) 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; STANLEY, J. D.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 61, 20-52, 2002.

MINTZBERG, H. The manager's job: folklore and facts. **Harvard Business Review**, v. 53, n. 4, p. 49-61, July/Aug, 1975.

MOWDAY, R.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**. 14, 224-247, 1979.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W; STEERS, R. M. Employee-Organization Linkages: **The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. 1982.

NASCIMENTO, T. C.; DANTAS, A. de B.; SANTOS, P. da C. F; VERAS, M.; JUNIOR, A. G. da C. A metodologia de Kristiansen e Indarti para identificar intenção empreendedora em estudantes de ensino superior: comparando resultados obtidos na Noruega, Indonésia e Alagoas. **Revista de Negócios**. v.15,v.3,67-86, 2010.

OLIVEIRA, B. M. da F.; VIEIRA, D. A.; LAGUÍA, A.; MARIANO, J. A.; SOARES, V. J. S. Intenção empreendedora em estudantes universitários: adaptação e validação de uma escala (QIE). **Avaliação Psicológica**. 15(2), pp, 187-196, 2016.

O'REILLY, C.;CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**. 71(3), 492-499, 1986.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: explorando seus significados entre gestores. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*. v.19. 2015.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do trabalho. IN: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2005.

REYNOLDS, P. D.; HAY, M.; BYGRAVE, W. D.; CAMP, S. M.; AUTION, E. Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report, A Research Report from Babson College, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, and London Business School, 2000

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. de S.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES, M. de H. de M. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3.ed. 14. reimpr. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

RODRIGUES, A. C. A. Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos. 212 f. **Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal da Bahia**. Dissertação defendida e aprovada em: Salvador, 2009.

RODRIGUES, A. C. de A.; BASTOS, A. V. B. Entincheiramento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: ZANELLI, J.C; SILVA, N.; TOLFO, S.R. **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. (pp. 161-178). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

_____. Entincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. 25(4), pp. 688-700, 2012.

_____. Entincheiramento organizacional. IN: PALÁCIOS, K. P; PEIXOTO, A.L.A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: Um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre, Artmed, 2015.

RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entincheiramento presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciências da Administração*. v.15, n.36, 2013.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento ou entincheiramento na carreira? Um estudo entre docentes do Ensino Superior. **ENANPAD XXXII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, 6 a 10 de setembro de 2008.

RUBIO LÓPEZ, E. A.; CORDÓN POZO, E.; AGOTE MARTÍN, A. L. Actitudes hacia la creación de empresas: un modelo explicativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, v. 8, n. 3, p. 37 - 52, 1999.

SALIM, C. S.; SILVA, N. **Introdução ao Empreendedorismo**: Despertando a Atitude Empreendedora. São Paulo: Elsevier, 2010.

SANTOS, P. C. F.; MINUZZI, J.; LEZANA, Á. G. R.; GRZYBOVSKI, D. Intenção empreendedora: um estudo com empretecos catarinenses. **Revista de estudos em administração**. Editora Unijuí. Ano 10, n 19, ju/dez, 2009.

SEBRAE. Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Mapeamento de startups digitais do Rio Grande do Sul**. Disponível: < <http://sites.sebrae-rs.com.br/startups/index.php/noticia/38-sebrae-rs-realiza-mapeamento-de-startups>>, 2016.

SCHEIBLE, A. C. F. **Vínculos com a organização e o processo de saída voluntária: Teste de um modelo explicativo em uma empresa de tecnologia da informação (TI)** (Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

SCHERER, R.F., ADAMS, J.S., CARLEY, S.S.; WIEBE, F.A. Role model performance effects on the development of entrepreneurial career preference. **Entrepreneurship Theory and Practice**, Vol. 13, No. 3, pp.53–71, 1989.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Abril Cultural, 1982. (Os Economistas)

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: Evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. **Anais, 25. Encontro da ANPAD**. Campinas, SP,2001

SIQUEIRA, M. M. M; JUNIOR, S. G. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B.(org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SOLINGER, O.; OLFFEN, W.; ROE, R. Beyond the three component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**. 93 (1): 70- 83, 2008.

SHAPERO, A.; SOKOL, L. The Social Dimensions of Entrepreneurship. **Encyclopedia of Entrepreneurship**, Vol. , p. 72-90 1982.

SOUZA, E. C. L.; LOPEZ JR, G. S. Empreendedorismo e Desenvolvimento: uma relação em aberto. **RAI – Revista de Administração e Inovação**. São Paulo, v. 8, n. 3, p. 120-140, jul/set, 2011.

SOUZA, E. L.P. **Desenvolvimento organizacional**: casos e instrumentos brasileiros. São Paulo, Edgard Blucher; Porto Alegre. Fundação para o desenvolvimento de recursos humanos, 1975.

TIMMONS, J. A. Characteristics and role demands of entrepreneurship. **American Journal of Small Business**. v. 3, n. 1, p. 5-17, 1978.

UNCTAD (CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO). **Empretec**: Inspiring Entrepreneurship. Disponível em: <http://empretec.unctad.org/?page_id=18> Acesso em: 3 maio de 2017.

VALE, G. M. V.; CORREA, V. S. C. Motivações para o empreendedorismo: necessidade *versus* oportunidade? **RAC- Revista de Administração Contemporânea**. v.18, n.3, art.4, ppp.311- 327, Maio/Jun. 2014.

ZAIN, Z. M.; AKRAM, A. M.; GHANI, E.K. L'esprit d'entreprise chez les etudiants en commerce malaisiens. **Canadian Social Science**. v. 6, n. 3, p. 34 – 44, 2010

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE PESQUISA

Prezado (a) participante

Esta pesquisa faz parte da dissertação de mestrado em Administração de Juliana Ribeiro da Rosa, realizado na Universidade Federal da Pampa - UNIPAMPA, orientado pela Profª Drª Carolina Freddo Fleck, que tem como objetivo investigar as relações entre o nível de entrenchamento organizacional e intenção empreendedora das pessoas.

Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos. Toda e qualquer informação fornecida para esta pesquisa será sigilosa e tratada com adequado rigor científico, ética e seriedade profissional. Não haverá qualquer forma de identificação dos indivíduos da pesquisa na apresentação dos dados. Esperamos contar com sua contribuição.

Em caso de dúvida, você poderá entrar em contato a responsável pela pesquisa, pelo e-mail julianardarosa@gmail.com.

Desde já agradecemos a sua participação!

PARTE I - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1 - SEXO

- Masculino
- Feminino

2 - IDADE _____ anos.

3 - ESTADO CIVIL

- Solteiro
- União Estável
- Casado
- Divorciado
- Viúvo

4 - ESCOLARIDADE

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Técnico Incompleto
- Técnico Completo
- Graduação Incompleto
- Graduação Completo
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutorado

5 - Cidade de origem/Naturalidade? _____

6 - Cidade em que reside atualmente? _____

7 - Tem filhos?

- Não
- Sim. Quantos? _____

8 - É o principal responsável pela renda familiar?

- Sim
- Não

PARTE II - TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E EMPREGO ATUAL

- 1 - Com que idade você começou a trabalhar? ____ anos.
- 2 - Qual o segmento de atuação do primeiro emprego?
 - Agropecuária
 - Comércio
 - Indústria
 - Serviços
 - Setor Público
- 3 - Posteriormente a primeira atividade laboral, você teve outro trabalho ou atividade laboral?
 - Sim, outro emprego com atividades similares
 - Sim, outro trabalho com atividades divergentes a que atuei antes
 - Não, nenhuma outra atividade laboral fora a que atuo no momento
 - Não, pois trabalho atualmente no local que iniciei minhas atividades laborais
- 4 - Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações antes da atual?
 - Sim, muitas
 - Sim, algumas na minha área de atuação
 - Sim, em outra área distinta da que atuava anteriormente
 - Sim, porém apenas outra alternativa
 - Não, apenas esta alternativa
 - Não visualizava outra alternativa, pois não procurava
- 5 - Em que medida você julga ter sido fácil ou difícil ingressar nas empresas anteriores da que está atualmente?
 - Extremamente fácil
 - Muito fácil
 - Fácil
 - Difícil
 - Muito Difícil
 - Extremamente Difícil
- 6 - Há quantos anos atua no mercado de trabalho? ____
- 7 - Há quanto tempo trabalha nesta empresa? ____
- 8 - Qual seu cargo/função? _____
- 9 - Qual o segmento de atuação da sua atividade laboral atual?
 - Agropecuária
 - Comércio
 - Indústria
 - Serviços
 - Setor Público
 - Outro _____
- 10 - Já atuou em empresas de diferentes setores?
 - Não
 - Sim. Quais? _____
- 11 - Qual o número aproximado de funcionários da sua empresa?
 - De 1 a 9 funcionários
 - De 10 a 19 funcionários
 - De 20 a 49 funcionários
 - De 50 a 99 funcionários
 - De 100 a 249 funcionários
 - De 250 a 499 funcionários
 - Acima de 500 funcionários
- 12 - Você já teve oportunidade de trocar de emprego e preferiu ficar nesta organização?

- Sim
 - Não
 -
- 13 - Você já teve negócio próprio?
- Sim
 - Não
- 14 - Se sim, porque deixou essa opção de trabalho para se vincular a uma organização de terceiro? _____
- 15 - Se não teve negócio próprio, já pensou em empreender?
- Sim
 - Não
- 16 - Se sim, o que o impede atualmente de iniciar um negócio próprio? _____

PARTE III - QUAL SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO QUE TRABALHA?

Nesta seção, expõem-se algumas afirmativas sobre a percepção que você tem sobre seu vínculo junto a organização que trabalha. Avalie as afirmativas, com base na escala abaixo, onde quanto mais próximo de 1, maior é a discordância da afirmativa, e quanto mais próximo de 6, maior é a concordância.

DISCORDO			CONCORDO		
1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

Nº	AFIRMATIVAS	1	2	3	4	5	6
1	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.						
2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.						
3	Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu sáísse agora.						
4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.						
5	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.						
6	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.						
7	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa.						

8	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.						
9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.						
10	O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.						
11	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.						
12	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.						
13	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.)						
14	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.						
15	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.						
16	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.						
17	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.						
18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.						

PARTE IV- QUESTÕES DE INTENÇÕES EMPREENDEDORAS

Nesta seção, expõem-se algumas afirmativas sobre a percepção que você tem sobre seu trabalho e de intenções empreendedoras. Avalie as afirmativas, com base na escala abaixo, onde quanto mais próximo de 1, maior é a discordância da afirmativa, e quanto mais próximo de 7, maior é a concordância.

DISCORDO			POSIÇÃO NEUTRA	CONCORDO		
1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Não Concordo nem discordo	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

Nº	AFIRMATIVAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Em relação ao meu trabalho e/ ou meus estudos eu me saio muito bem nas tarefas consideradas muito difíceis.							
2	Tento intensamente melhorar minha relação ao que já realizei no passado.							
3	Busco responsabilidade adicionais nos trabalhos que me dão para fazer.							
4	Tento atuar mais do que os (as) meus (minhas) colegas.							
5	Acredito que empenho e trabalho intenso geralmente levam ao sucesso.							
6	Se eu não tiver sucesso em uma atividade/ tarefa, eu tendo a desistir.							
7	Eu, com certeza, não acredito em sorte.							
8	Eu tenho as habilidades de liderança que são necessárias para me tornar um(a) empreendedor(a).							
9	Eu tenho maturidade mental (psicológica) para começar a ser um(a) empreendedor(a).							
10	Eu tenho acesso a capital para começar a ser um(a) empreendedor(a).							
11	Eu tenho uma boa rede de contatos sociais que pode ser utilizada quando eu decidir me tornar um(a) empreendedor(a).							
12	Eu tenho acesso a informações de apoio para começar a ser um(a) empreendedor(a).							
13	Eu quero seguir uma carreira como empreendedor(a).							
14	Eu quero seguir uma carreira como empregado(a) em uma empresa/organização.							
15	Eu prefiro ser um(a) empreendedor(a) do que um (a) empregada(a) em uma empresa/organização.							

APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA APLICADO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANTANA DO LIVRAMENTO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
QUESTIONÁRIO SOBRE ENTRINCHEIRAMENTO
ORGANIZACIONAL E INTENÇÃO EMPREENDEDORA



Prezado (a) Participante,

Esta pesquisa faz parte da construção da dissertação de mestrado em Administração de Juliana Ribeiro da Rosa, do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da Pampa, orientado pela Prof^a. Dr^a Carolina Freddo Fleck. O estudo tem como objetivo investigar as relações entre o vínculo que você tem com a empresa em que atua e a intenção em empreender.

Vale lembrar que os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos, e que toda e qualquer informação fornecida para esta pesquisa será sigilosa e tratada com adequado rigor científico, ética e seriedade profissional. Não haverá qualquer forma de identificação dos indivíduos da pesquisa na apresentação dos dados. Esperamos contar com sua contribuição.

PARTE I - QUAL SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO QUE TRABALHA?

- 1) Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 2) A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 3) Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 4) Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 5) Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 6) Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 7) Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 8) Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

- 9) Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 10) **O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 11) **Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 12) **Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 13) **Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.)**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 14) **Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 15) **Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 16) **Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 17) **Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 18) **Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

PARTE II- QUESTÕES DE INTENÇÕES EMPREENDEDORAS

- 1) **Em relação ao meu trabalho e/ ou meus estudos eu me saio muito bem nas tarefas consideradas muito difíceis**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

- 2) **Eu tento melhorar o desempenho em relação ao que executei no passado**

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

3) Busco responsabilidade adicionais nos trabalhos que me dão para fazer

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

4) Tento atuar mais do que os (as) meus (minhas) colegas.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

5) Acredito que empenho e trabalho intenso geralmente levam ao sucesso.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

6) Se eu não tiver sucesso em uma atividade/ tarefa, eu tendo a desistir.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

7) Eu, com certeza, não acredito em sorte.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

8) Eu tenho as habilidades de liderança que são necessárias para me tornar um(a) empreendedor(a).

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

9) Eu tenho maturidade mental (psicológica) para começar a ser um(a) empreendedor(a).

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

10) Eu tenho acesso a capital para começar a ser um(a) empreendedor(a).

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

11) Eu tenho uma boa rede de contatos sociais que pode ser utilizada quando eu decidir me tornar um(a) empreendedor(a).

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

12) Eu tenho acesso a informações de apoio para começar a ser um(a) empreendedor(a).

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

13) Eu quero seguir uma carreira como empreendedor(a).

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

14) Eu quero seguir uma carreira como empregado(a) em uma empresa/organização.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

15) Eu prefiro ser um(a) empreendedor(a) do que um (a) empregado(a) em uma empresa

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Muito	3 Discordo Pouco	4 Concordo Pouco	5 Concordo Muito	6 Concordo Totalmente
---------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------

PARTE III - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1 - SEXO

	Masculino
	Feminino

2 - IDADE _____ anos.

3 - ESTADO CIVIL

	Solteiro
	União Estável
	Casado
	Divorciado
	Viúvo

4 - ESCOLARIDADE

	Ensino Fundamental Completo
	Ensino Médio Incompleto
	Ensino Médio Completo
	Técnico Incompleto
	Técnico Completo
	Graduação Incompleto
	Graduação Completo
	Pós-Graduação

5 - Cidade de origem/Naturalidade? _____

6 - Cidade em que reside atualmente? _____

7 - Tem filhos?

	Não
	Sim

Se sim, quantos filhos? _____

8 - É o principal responsável pela renda familiar?

	Sim
	Não

PARTE IV - TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E EMPREGO ATUAL

1 - Com que idade você começou a trabalhar? _____ anos.

2 - Este é o seu primeiro emprego?

	Sim
	Não

3 - Se não qual o segmento de atuação do primeiro emprego? _____

4- Posteriormente a primeira atividade laboral, você teve outro trabalho?

	Sim, outro emprego com atividades similares
	Sim, outro trabalho com atividades divergentes a que atuei antes
	Não, nenhuma outra atividade laboral fora a que atuo no momento

5 - Se atuou em atividade divergentes, qual o setor? _____

6-Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações antes da atual?

	Sim, muitas
	Sim, algumas na minha área de atuação
	Sim, em outra área distinta da que atuava anteriormente
	Sim, porém apenas outra alternativa
	Não, apenas esta alternativa

	Não visualizava outra alternativa, pois não procurava
--	---

7 - Em que medida você julga ter sido fácil ou difícil ingressar nas empresas anteriores da que está atualmente?

	Extremamente fácil
	Muito fácil
	Fácil
	Difícil
	Muito Difícil
	Extremamente Difícil

8 - Depois que você ingressou nesta organização, você já teve oportunidade de trocar de emprego e preferiu permanecer?

	Sim
	Não

9 - Há quanto tempo trabalha nesta empresa? _____

10- Qual seu cargo/função? _____

11- Qual o nome da empresa que você trabalha? _____

12 - Qual o número aproximado de funcionários da sua empresa?

13 - Você já teve negócio próprio?

	Sim
	Não

14 - Se sim, porque deixou essa opção de trabalho para se vincular a uma organização de terceiro?

15 - Se não teve negócio próprio, já pensou em empreender?

	Sim
	Não

16 - Se sim, o que o impede atualmente de iniciar um negócio próprio?

APÊNDICE C- TESTE T POR REGIÃO X EO

Estatísticas de grupo

	LOCALCOREDE	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
EO	1,00	79	2,7864	,56528	,06360
	2,00	100	3,0256	,62483	,06248

Teste de amostras independentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias	teste-t para Igualdade de Médias								
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
EO	Variâncias iguais assumidas	1,409	,237	-2,651	177	,009	-,23920	,09021	-,41723	-,06117
	Variâncias iguais não assumidas			-2,683	173,725	,008	-,23920	,08916	-,41517	-,06323

Estatísticas de grupo

	LOCALCOREDE	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
APS	1,00	79	2,4793	,92904	,10453
	2,00	100	2,8050	,96837	,09684
ABI	1,00	79	3,3523	,77210	,08687
	2,00	100	3,3900	,72328	,07233
LA	1,00	79	2,5274	,64020	,07203
	2,00	100	2,8817	,64758	,06476

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
APS	Variâncias iguais assumidas	,014	,904	-2,274	177	,024	-,32568	,14319	-,60825	-,04310
	Variâncias iguais não assumidas			-2,286	170,434	,024	-,32568	,14249	-,60694	-,04441
ABI	Variâncias iguais assumidas	,358	,551	-,336	177	,737	-,03768	,11217	-,25904	,18368
	Variâncias iguais não assumidas			-,333	162,211	,739	-,03768	,11304	-,26089	,18554
LA	Variâncias iguais assumidas	,812	,369	-3,652	177	,000	-,35424	,09699	-,54565	-,16284
	Variâncias iguais não assumidas			-3,657	168,382	,000	-,35424	,09686	-,54545	-,16303

APÊNDICE D - TESTE ANOVA – PERCEPÇÃO DE ALTERNATIVAS X EO

		ANOVA				
		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	Z	Sig.
ABI	Entre Grupos	6,499	6	1,083	1,106	,361
	Nos grupos	168,381	172	,979		
	Total	174,880	178			
APS	Entre Grupos	7,067	6	1,178	1,291	,264
	Nos grupos	156,889	172	,912		
	Total	163,956	178			
LA	Entre Grupos	14,516	6	2,419	3,717	,002
	Nos grupos	111,968	172	,651		
	Total	126,484	178			

Comparações múltiplas

Tukey HSD

Variável dependente	6	6	Diferença média (I- J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
ABI	0	1	,23397	,53141	,999	-1,3515	1,8195
		2	-,02006	,50678	1,000	-1,5321	1,4919
		3	-,39660	,53009	,989	-1,9782	1,1850
		4	-,31548	,56095	,998	-1,9891	1,3581
		5	-,10833	,58535	1,000	-1,8548	1,6381
		6	,02206	,54984	1,000	-1,6184	1,6625
	1	0	-,23397	,53141	,999	-1,8195	1,3515
		2	-,25404	,22302	,915	-,9194	,4114
		3	-,63058	,27186	,241	-1,4417	,1805
		4	-,54945	,32799	,633	-1,5280	,4291
		5	-,34231	,36817	,967	-1,4408	,7561
		6	-,21192	,30861	,993	-1,1327	,7088
	2	0	,02006	,50678	1,000	-1,4919	1,5321
		1	,25404	,22302	,915	-,4114	,9194
		3	-,37654	,21987	,609	-1,0325	,2795
		4	-,29541	,28638	,946	-1,1498	,5590
		5	-,08827	,33163	1,000	-1,0777	,9012
		6	,04212	,26395	1,000	-,7454	,8296

	3	0	,39660	,53009	,989	-1,1850	1,9782
		1	,63058	,27186	,241	-,1805	1,4417
		2	,37654	,21987	,609	-,2795	1,0325
		4	,08113	,32586	1,000	-,8911	1,0533
		5	,28827	,36627	,986	-,8045	1,3811
		6	,41866	,30634	,819	-,4953	1,3326
	4	0	,31548	,56095	,998	-1,3581	1,9891
		1	,54945	,32799	,633	-,4291	1,5280
		2	,29541	,28638	,946	-,5590	1,1498
		3	-,08113	,32586	1,000	-1,0533	,8911
		5	,20714	,40966	,999	-1,0151	1,4294
		6	,33754	,35709	,965	-,7279	1,4029
	5	0	,10833	,58535	1,000	-1,6381	1,8548
		1	,34231	,36817	,967	-,7561	1,4408
		2	,08827	,33163	1,000	-,9012	1,0777
		3	-,28827	,36627	,986	-1,3811	,8045
		4	-,20714	,40966	,999	-1,4294	1,0151
		6	,13039	,39431	1,000	-1,0461	1,3068
	6	0	-,02206	,54984	1,000	-1,6625	1,6184
		1	,21192	,30861	,993	-,7088	1,1327
		2	-,04212	,26395	1,000	-,8296	,7454
		3	-,41866	,30634	,819	-1,3326	,4953
		4	-,33754	,35709	,965	-1,4029	,7279
		5	-,13039	,39431	1,000	-1,3068	1,0461
APS	0	1	,07051	,51295	1,000	-1,4599	1,6009
		2	-,28498	,48918	,997	-1,7445	1,1745
		3	-,49198	,51168	,961	-2,0186	1,0347
		4	-,26190	,54147	,999	-1,8774	1,3536
		5	-,65000	,56502	,911	-2,3358	1,0358
		6	-,02451	,53075	1,000	-1,6080	1,5590
	1	0	-,07051	,51295	1,000	-1,6009	1,4599
		2	-,35549	,21528	,649	-,9978	,2868
		3	-,56249	,26242	,332	-1,3454	,2205
		4	-,33242	,31660	,941	-1,2770	,6122
		5	-,72051	,35538	,401	-1,7808	,3398
		6	-,09502	,29789	1,000	-,9838	,7937
	2	0	,28498	,48918	,997	-1,1745	1,7445
		1	,35549	,21528	,649	-,2868	,9978
		3	-,20700	,21224	,959	-,8402	,4262

	4		,02307	,27643	1,000		-,8017	,8478
	5		-,36502	,32012	,915		-1,3201	,5901
	6		,26047	,25479	,948		-,4997	1,0206
3	0		,49198	,51168	,961		-1,0347	2,0186
	1		,56249	,26242	,332		-,2205	1,3454
	2		,20700	,21224	,959		-,4262	,8402
	4		,23007	,31454	,990		-,7084	1,1685
	5		-,15802	,35355	,999		-1,2129	,8968
	6		,46747	,29570	,695		-,4148	1,3497
4	0		,26190	,54147	,999		-1,3536	1,8774
	1		,33242	,31660	,941		-,6122	1,2770
	2		-,02307	,27643	1,000		-,8478	,8017
	3		-,23007	,31454	,990		-1,1685	,7084
	5		-,38810	,39543	,957		-1,5679	,7917
	6		,23739	,34469	,993		-,7910	1,2658
5	0		,65000	,56502	,911		-1,0358	2,3358
	1		,72051	,35538	,401		-,3398	1,7808
	2		,36502	,32012	,915		-,5901	1,3201
	3		,15802	,35355	,999		-,8968	1,2129
	4		,38810	,39543	,957		-,7917	1,5679
	6		,62549	,38062	,654		-,5101	1,7611
6	0		,02451	,53075	1,000		-1,5590	1,6080
	1		,09502	,29789	1,000		-,7937	,9838
	2		-,26047	,25479	,948		-1,0206	,4997
	3		-,46747	,29570	,695		-1,3497	,4148
	4		-,23739	,34469	,993		-1,2658	,7910
	5		-,62549	,38062	,654		-1,7611	,5101
LA	0	1	,83013	,43334	,473		-,4628	2,1230
		2	,40792	,41326	,956		-,8251	1,6409
		3	,06019	,43227	1,000		-1,2295	1,3499
		4	-,23214	,45743	,999		-1,5969	1,1326
		5	,29167	,47733	,996		-1,1325	1,7158
		6	,56127	,44837	,873		-,7765	1,8990
	1	0	-,83013	,43334	,473		-2,1230	,4628
		2	-,42221	,18186	,240		-,9648	,1204
		3	-,76994*	,22169	,011		-1,4314	-,1085
		4	-1,06227*	,26746	,002		-1,8603	-,2643
		5	-,53846	,30023	,554		-1,4342	,3573
		6	-,26885	,25166	,936		-1,0197	,4820
	2	0	-,40792	,41326	,956		-1,6409	,8251

1	,42221	,18186	,240	-,1204	,9648
3	-,34774	,17930	,457	-,8827	,1872
4	-,64006	,23353	,094	-1,3368	,0567
5	-,11626	,27043	1,000	-,9231	,6906
6	,15335	,21524	,992	-,4888	,7955
3 0	-,06019	,43227	1,000	-1,3499	1,2295
1	,76994*	,22169	,011	,1085	1,4314
2	,34774	,17930	,457	-,1872	,8827
4	-,29233	,26572	,927	-1,0851	,5005
5	,23148	,29868	,987	-,6596	1,1226
6	,50109	,24981	,415	-,2442	1,2464
4 0	,23214	,45743	,999	-1,1326	1,5969
1	1,06227*	,26746	,002	,2643	1,8603
2	,64006	,23353	,094	-,0567	1,3368
3	,29233	,26572	,927	-,5005	1,0851
5	,52381	,33406	,703	-,4729	1,5205
6	,79342	,29119	,098	-,0754	1,6622
5 0	-,29167	,47733	,996	-1,7158	1,1325
1	,53846	,30023	,554	-,3573	1,4342
2	,11626	,27043	1,000	-,6906	,9231
3	-,23148	,29868	,987	-1,1226	,6596
4	-,52381	,33406	,703	-1,5205	,4729
6	,26961	,32154	,981	-,6897	1,2290
6 0	-,56127	,44837	,873	-1,8990	,7765
1	,26885	,25166	,936	-,4820	1,0197
2	-,15335	,21524	,992	-,7955	,4888
3	-,50109	,24981	,415	-1,2464	,2442
4	-,79342	,29119	,098	-1,6622	,0754
5	-,26961	,32154	,981	-1,2290	,6897

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

APÊNDICE E- TESTE TUKEY ALTERNATIVAS DE MERCADO

ABI

Tukey HSD^{a,b}

Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações?	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
1	26	2,8077
6	17	3,0196
0	4	3,0417
2	81	3,0617
5	10	3,1500
4	14	3,3571
3	27	3,4383
Sig.		,694

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 12,322.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

APS

Tukey HSD^{a,b}

Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações?	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
1	26	2,3462
0	4	2,4167
6	17	2,4412
4	14	2,6786
2	81	2,7016
3	27	2,9086
5	10	3,0667
Sig.		,501

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 12,322.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LA

Tukey HSD^{a,b}

Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações?	N	Subconjunto para alfa =	
		0.05	
		1	2
1	26	1,7115	
6	17	1,9804	1,9804
2	81	2,1337	2,1337
5	10	2,2500	2,2500
3	27	2,4815	2,4815
0	4	2,5417	2,5417
4	14		2,7738
Sig.		,147	,188

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 12,322.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

APÊNDICE F- TESTE ANOVA PERCEPÇÃO DE INGRESSO NA ORGANIZAÇÃO

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
ABI	Entre Grupos	6,499	6	1,083	1,106	,361
	Nos grupos	168,381	172	,979		
	Total	174,880	178			
APS	Entre Grupos	7,067	6	1,178	1,291	,264
	Nos grupos	156,889	172	,912		
	Total	163,956	178			
LA	Entre Grupos	14,516	6	2,419	3,717	,002
	Nos grupos	111,968	172	,651		
	Total	126,484	178			

Comparações múltiplas

Tukey HSD

Variável dependente	Ques tão 7	Quest ão 7	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
ABI	0	1	,23397	,53141	,999	-1,3515	1,8195
		2	-,02006	,50678	1,000	-1,5321	1,4919
		3	-,39660	,53009	,989	-1,9782	1,1850
		4	-,31548	,56095	,998	-1,9891	1,3581
		5	-,10833	,58535	1,000	-1,8548	1,6381
		6	,02206	,54984	1,000	-1,6184	1,6625
	1	0	-,23397	,53141	,999	-1,8195	1,3515
		2	-,25404	,22302	,915	-,9194	,4114
		3	-,63058	,27186	,241	-1,4417	,1805
		4	-,54945	,32799	,633	-1,5280	,4291
		5	-,34231	,36817	,967	-1,4408	,7561
		6	-,21192	,30861	,993	-1,1327	,7088
	2	0	,02006	,50678	1,000	-1,4919	1,5321
		1	,25404	,22302	,915	-,4114	,9194
		3	-,37654	,21987	,609	-1,0325	,2795
		4	-,29541	,28638	,946	-1,1498	,5590
		5	-,08827	,33163	1,000	-1,0777	,9012
		6	,04212	,26395	1,000	-,7454	,8296

	3	0	,39660	,53009	,989	-1,1850	1,9782
		1	,63058	,27186	,241	-,1805	1,4417
		2	,37654	,21987	,609	-,2795	1,0325
		4	,08113	,32586	1,000	-,8911	1,0533
		5	,28827	,36627	,986	-,8045	1,3811
		6	,41866	,30634	,819	-,4953	1,3326
	4	0	,31548	,56095	,998	-1,3581	1,9891
		1	,54945	,32799	,633	-,4291	1,5280
		2	,29541	,28638	,946	-,5590	1,1498
		3	-,08113	,32586	1,000	-1,0533	,8911
		5	,20714	,40966	,999	-1,0151	1,4294
		6	,33754	,35709	,965	-,7279	1,4029
	5	0	,10833	,58535	1,000	-1,6381	1,8548
		1	,34231	,36817	,967	-,7561	1,4408
		2	,08827	,33163	1,000	-,9012	1,0777
		3	-,28827	,36627	,986	-1,3811	,8045
		4	-,20714	,40966	,999	-1,4294	1,0151
		6	,13039	,39431	1,000	-1,0461	1,3068
	6	0	-,02206	,54984	1,000	-1,6625	1,6184
		1	,21192	,30861	,993	-,7088	1,1327
		2	-,04212	,26395	1,000	-,8296	,7454
		3	-,41866	,30634	,819	-1,3326	,4953
		4	-,33754	,35709	,965	-1,4029	,7279
		5	-,13039	,39431	1,000	-1,3068	1,0461
APS	0	1	,07051	,51295	1,000	-1,4599	1,6009
		2	-,28498	,48918	,997	-1,7445	1,1745
		3	-,49198	,51168	,961	-2,0186	1,0347
		4	-,26190	,54147	,999	-1,8774	1,3536
		5	-,65000	,56502	,911	-2,3358	1,0358
		6	-,02451	,53075	1,000	-1,6080	1,5590
	1	0	-,07051	,51295	1,000	-1,6009	1,4599
		2	-,35549	,21528	,649	-,9978	,2868
		3	-,56249	,26242	,332	-1,3454	,2205
		4	-,33242	,31660	,941	-1,2770	,6122
		5	-,72051	,35538	,401	-1,7808	,3398
		6	-,09502	,29789	1,000	-,9838	,7937
	2	0	,28498	,48918	,997	-1,1745	1,7445
		1	,35549	,21528	,649	-,2868	,9978
		3	-,20700	,21224	,959	-,8402	,4262

	4		,02307	,27643	1,000	- ,8017	,8478
	5		-,36502	,32012	,915	-1,3201	,5901
	6		,26047	,25479	,948	-,4997	1,0206
3	0		,49198	,51168	,961	-1,0347	2,0186
	1		,56249	,26242	,332	-,2205	1,3454
	2		,20700	,21224	,959	-,4262	,8402
	4		,23007	,31454	,990	-,7084	1,1685
	5		-,15802	,35355	,999	-1,2129	,8968
	6		,46747	,29570	,695	-,4148	1,3497
4	0		,26190	,54147	,999	-1,3536	1,8774
	1		,33242	,31660	,941	-,6122	1,2770
	2		-,02307	,27643	1,000	-,8478	,8017
	3		-,23007	,31454	,990	-1,1685	,7084
	5		-,38810	,39543	,957	-1,5679	,7917
	6		,23739	,34469	,993	-,7910	1,2658
5	0		,65000	,56502	,911	-1,0358	2,3358
	1		,72051	,35538	,401	-,3398	1,7808
	2		,36502	,32012	,915	-,5901	1,3201
	3		,15802	,35355	,999	-,8968	1,2129
	4		,38810	,39543	,957	-,7917	1,5679
	6		,62549	,38062	,654	-,5101	1,7611
6	0		,02451	,53075	1,000	-1,5590	1,6080
	1		,09502	,29789	1,000	-,7937	,9838
	2		-,26047	,25479	,948	-1,0206	,4997
	3		-,46747	,29570	,695	-1,3497	,4148
	4		-,23739	,34469	,993	-1,2658	,7910
	5		-,62549	,38062	,654	-1,7611	,5101
LA	0	1	,83013	,43334	,473	-,4628	2,1230
		2	,40792	,41326	,956	-,8251	1,6409
		3	,06019	,43227	1,000	-1,2295	1,3499
		4	-,23214	,45743	,999	-1,5969	1,1326
		5	,29167	,47733	,996	-1,1325	1,7158
		6	,56127	,44837	,873	-,7765	1,8990
	1	0	-,83013	,43334	,473	-2,1230	,4628
		2	-,42221	,18186	,240	-,9648	,1204
		3	-,76994*	,22169	,011	-1,4314	-,1085
		4	-1,06227*	,26746	,002	-1,8603	-,2643
		5	-,53846	,30023	,554	-1,4342	,3573
		6	-,26885	,25166	,936	-1,0197	,4820
	2	0	-,40792	,41326	,956	-1,6409	,8251

	1	,42221	,18186	,240	-,1204	,9648
	3	-,34774	,17930	,457	-,8827	,1872
	4	-,64006	,23353	,094	-1,3368	,0567
	5	-,11626	,27043	1,000	-,9231	,6906
	6	,15335	,21524	,992	-,4888	,7955
3	0	-,06019	,43227	1,000	-1,3499	1,2295
	1	,76994*	,22169	,011	,1085	1,4314
	2	,34774	,17930	,457	-,1872	,8827
	4	-,29233	,26572	,927	-1,0851	,5005
	5	,23148	,29868	,987	-,6596	1,1226
	6	,50109	,24981	,415	-,2442	1,2464
4	0	,23214	,45743	,999	-1,1326	1,5969
	1	1,06227*	,26746	,002	,2643	1,8603
	2	,64006	,23353	,094	-,0567	1,3368
	3	,29233	,26572	,927	-,5005	1,0851
	5	,52381	,33406	,703	-,4729	1,5205
	6	,79342	,29119	,098	-,0754	1,6622
5	0	-,29167	,47733	,996	-1,7158	1,1325
	1	,53846	,30023	,554	-,3573	1,4342
	2	,11626	,27043	1,000	-,6906	,9231
	3	-,23148	,29868	,987	-1,1226	,6596
	4	-,52381	,33406	,703	-1,5205	,4729
	6	,26961	,32154	,981	-,6897	1,2290
6	0	-,56127	,44837	,873	-1,8990	,7765
	1	,26885	,25166	,936	-,4820	1,0197
	2	-,15335	,21524	,992	-,7955	,4888
	3	-,50109	,24981	,415	-1,2464	,2442
	4	-,79342	,29119	,098	-1,6622	,0754
	5	-,26961	,32154	,981	-1,2290	,6897

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

APÊNDICE G- TESTE TUKEY PERCEPÇÃO DE INGRESSO NA ORGANIZAÇÃO

ABI

Tukey HSD^{a,b}

Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações?	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
1	26	2,8077
6	17	3,0196
0	4	3,0417
2	81	3,0617
5	10	3,1500
4	14	3,3571
3	27	3,4383
Sig.		,694

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 12,322.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada.

Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

APS

Tukey HSD^{a,b}

Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações?	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
1	26	2,3462
0	4	2,4167
6	17	2,4412
4	14	2,6786
2	81	2,7016
3	27	2,9086
5	10	3,0667
Sig.		,501

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 12,322.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os

níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LA

Tukey HSD^{a,b}

Você teve alternativas no mercado de trabalho quando estava vinculado às outras organizações?	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
1	26	1,7115	
6	17	1,9804	1,9804
2	81	2,1337	2,1337
5	10	2,2500	2,2500
3	27	2,4815	2,4815
0	4	2,5417	2,5417
4	14		2,7738
Sig.		,147	,188

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 12,322.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

APÊNDICE H - TESTE T RESPONSÁVEL PELA RENDA

Estatísticas de grupo

	É o principal responsável pela renda familiar?	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
NR	1,0	83	4,8373	,65963	,07240
	2,0	95	4,7500	,71366	,07322
LC	1,0	83	3,7751	,70636	,07753
	2,0	95	3,5368	,71508	,07337
EFP	1,0	83	4,2831	1,20008	,13173
	2,0	95	4,0105	1,16687	,11972
BPI	1,0	83	3,4739	1,15719	,12702
	2,0	95	3,1789	1,21536	,12469
IE	1,0	83	3,8193	,71625	,07862
	2,0	95	3,7789	,92459	,09486
IntenEmpreendedora	1,0	83	4,0747	,52580	,05771
	2,0	95	3,9004	,61501	,06310

Teste de amostras independentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias	teste-t para Igualdade de Médias								
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
NR	Variâncias iguais assumidas	,274	,601	,844	176	,400	,08735	,10352	-,11696	,29166
	Variâncias iguais não assumidas			,848	175,428	,397	,08735	,10297	-,11588	,29057
LC	Variâncias iguais assumidas	,057	,812	2,230	176	,027	,23826	,10683	,02742	,44909

	Variâncias iguais não assumidas			2,232	173,349	,027	,23826	,10674	,02758	,44894
EFP	Variâncias iguais assumidas	,005	,944	1,534	176	,127	,27261	,17766	-,07802	,62323
	Variâncias iguais não assumidas			1,531	171,398	,127	,27261	,17800	-,07875	,62396
BPI	Variâncias iguais assumidas	,200	,656	1,652	176	,100	,29495	,17859	-,05750	,64739
	Variâncias iguais não assumidas			1,657	174,682	,099	,29495	,17799	-,05635	,64624
IE	Variâncias iguais assumidas	3,877	,051	,322	176	,748	,04033	,12531	-,20697	,28763
	Variâncias iguais não assumidas			,327	173,594	,744	,04033	,12321	-,20284	,28350
Inten Emp reen dedo ra	Variâncias iguais assumidas	3,268	,072	2,017	176	,045	,17435	,08642	,00380	,34490
	Variâncias iguais não assumidas			2,039	175,924	,043	,17435	,08551	,00559	,34311

APÊNDICE I- TESTE T – FILHOS X IE

Estatísticas de grupo

	Tem filhos?	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
NR	1,0	140	4,7857	,71443	,06038
	2,0	39	4,8205	,58756	,09408
LC	1,0	140	3,5643	,70614	,05968
	2,0	39	3,9658	,68311	,10938
EFP	1,0	140	4,1250	1,26963	,10730
	2,0	39	4,2179	,84132	,13472
BPI	1,0	140	3,2762	1,24846	,10551
	2,0	39	3,4615	,95702	,15325
IE	1,0	140	3,7833	,87867	,07426
	2,0	39	3,8376	,63463	,10162
IntenEmpreendedora	1,0	140	3,9510	,62924	,05318
	2,0	39	4,1009	,32331	,05177

Teste de amostras independentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias	teste-t para Igualdade de Médias								
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença a média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
NR	Variâncias iguais assumidas	1,890	,171	-,279	177	,781	-,03480	,12478	-,28105	,21145
	Variâncias iguais não assumidas			-,311	72,390	,756	-,03480	,11179	-,25763	,18804

LC	Variâncias iguais assumidas	,355	,552	-3,162	177	,002	-,40153	,12697	-,65210	- ,15095
	Variâncias iguais não assumidas			-3,222	62,477	,002	-,40153	,12461	-,65057	- ,15248
EFP	Variâncias iguais assumidas	9,217	,003	-,431	177	,667	-,09295	,21560	-,51842	,33253
	Variâncias iguais não assumidas			-,540	91,447	,591	-,09295	,17223	-,43504	,24914
BPI	Variâncias iguais assumidas	3,212	,075	-,859	177	,392	-,18535	,21581	-,61124	,24055
	Variâncias iguais não assumidas			-,996	77,791	,322	-,18535	,18606	-,55578	,18508
IE	Variâncias iguais assumidas	2,874	,092	-,360	177	,719	-,05427	,15070	-,35168	,24314
	Variâncias iguais não assumidas			-,431	82,953	,667	-,05427	,12586	-,30462	,19607
	Variâncias iguais não assumidas			-1,887	59,726	,064	-,25849	,13699	-,53254	,01557
IntenE mpree ndedor a	Variâncias iguais assumidas	15,445	,000	-1,434	177	,153	-,14990	,10454	-,35622	,05641
	Variâncias iguais não assumidas			-2,020	123,04 9	,046	-,14990	,07422	-,29681	- ,00299

APÊNDICE J - TESTE ANOVA – TEMPO DE TRABALHO - IE

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
NR	Entre Grupos	1,098	4	,274	,599	,664
	Nos grupos	78,767	172	,458		
	Total	79,865	176			
LC	Entre Grupos	1,059	4	,265	,519	,722
	Nos grupos	87,703	172	,510		
	Total	88,762	176			
EFP	Entre Grupos	8,911	4	2,228	1,632	,168
	Nos grupos	234,837	172	1,365		
	Total	243,749	176			
BPI	Entre Grupos	23,793	4	5,948	4,665	,001
	Nos grupos	219,308	172	1,275		
	Total	243,101	176			
IE	Entre Grupos	3,465	4	,866	1,256	,289
	Nos grupos	118,593	172	,689		
	Total	122,058	176			
IntenEmpreendedora	Entre Grupos	2,893	4	,723	2,336	,057
	Nos grupos	53,250	172	,310		
	Total	56,144	176			

Comparações múltiplas

Tukey HSD

Variável dependente	(I)	(J)	Diferença a média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
TEMPODE TRABALHO	1,0	2,0	-,06692	,14141	,990	-,4568	,3229
		3,0	-,22298	,15530	,605	-,6511	,2052
		4,0	-,09914	,18642	,984	-,6131	,4148
		5,0	-,15589	,15799	,861	-,5915	,2797
	2,0	1,0	,06692	,14141	,990	-,3229	,4568
		3,0	-,15606	,15105	,840	-,5725	,2604
		4,0	-,03222	,18289	1,000	-,5364	,4720
		5,0	-,08897	,15381	,978	-,5130	,3351

	3,0	1,0	,22298	,15530	,605	-2052	,6511
		2,0	,15606	,15105	,840	-2604	,5725
		4,0	,12384	,19383	,968	-4105	,6582
		5,0	,06710	,16667	,994	-3924	,5266
	4,0	1,0	,09914	,18642	,984	-4148	,6131
		2,0	,03222	,18289	1,00 0	-4720	,5364
		3,0	-,12384	,19383	,968	-6582	,4105
		5,0	-,05674	,19599	,998	-5971	,4836
	5,0	1,0	,15589	,15799	,861	-2797	,5915
		2,0	,08897	,15381	,978	-3351	,5130
		3,0	-,06710	,16667	,994	-5266	,3924
		4,0	,05674	,19599	,998	-4836	,5971
LC	1,0	2,0	,02642	,14921	1,00 0	-3849	,4378
		3,0	-,16986	,16388	,838	-6217	,2819
		4,0	-,04447	,19671	,999	-5868	,4978
		5,0	-,12452	,16671	,945	-5841	,3351
	2,0	1,0	-,02642	,14921	1,00 0	-4378	,3849
		3,0	-,19628	,15938	,733	-6357	,2431
		4,0	-,07089	,19298	,996	-6029	,4612
		5,0	-,15094	,16230	,885	-5984	,2965
	3,0	1,0	,16986	,16388	,838	-2819	,6217
		2,0	,19628	,15938	,733	-2431	,6357
		4,0	,12539	,20453	,973	-4385	,6893
		5,0	,04534	,17587	,999	-4395	,5302
	4,0	1,0	,04447	,19671	,999	-4978	,5868
		2,0	,07089	,19298	,996	-4612	,6029
		3,0	-,12539	,20453	,973	-6893	,4385
		5,0	-,08004	,20681	,995	-6502	,4901
	5,0	1,0	,12452	,16671	,945	-3351	,5841
		2,0	,15094	,16230	,885	-2965	,5984
		3,0	-,04534	,17587	,999	-5302	,4395
		4,0	,08004	,20681	,995	-4901	,6502
EFP	1,0	2,0	-,17466	,24416	,953	-8478	,4985
		3,0	-,21067	,26816	,934	-9500	,5286
		4,0	-,67197	,32189	,230	-1,5594	,2155
		5,0	-,53052	,27280	,298	-1,2826	,2216
	2,0	1,0	,17466	,24416	,953	-4985	,8478

		3,0						
		4,0						
		5,0						
	3,0	1,0						
		2,0						
		4,0						
		5,0						
	4,0	1,0						
		2,0						
		3,0						
		5,0						
	5,0	1,0						
		2,0						
		3,0						
		4,0						
BPI	1,0	2,0						
		3,0						
		4,0						
		5,0						
	2,0	1,0						
		3,0						
		4,0						
		5,0						
	3,0	1,0						
		2,0						
		4,0						
		5,0						
	4,0	1,0						
		2,0						
		3,0						
		5,0						
	5,0	1,0						
		2,0						
		3,0						
		4,0						
IE	1,0	2,0						
		3,0						
		4,0						

		5,0	,26114	,19386	,662	-,2733	,7956
2,0	1,0		-,19949	,17351	,780	-,6779	,2789
	3,0		-,06703	,18534	,996	-,5780	,4439
	4,0		-,39778	,22441	,393	-1,0165	,2209
	5,0		,06165	,18873	,998	-,4587	,5820
3,0	1,0		-,13247	,19056	,957	-,6578	,3929
	2,0		,06703	,18534	,996	-,4439	,5780
	4,0		-,33075	,23784	,634	-,9865	,3250
	5,0		,12868	,20451	,970	-,4352	,6925
4,0	1,0		,19829	,22874	,909	-,4323	,8289
	2,0		,39778	,22441	,393	-,2209	1,0165
	3,0		,33075	,23784	,634	-,3250	,9865
	5,0		,45943	,24049	,316	-,2036	1,1224
5,0	1,0		-,26114	,19386	,662	-,7956	,2733
	2,0		-,06165	,18873	,998	-,5820	,4587
	3,0		-,12868	,20451	,970	-,6925	,4352
	4,0		-,45943	,24049	,316	-1,1224	,2036
IntenEmpre endedora	1,0	2,0	,08802	,11627	,942	-,2325	,4086
		3,0	-,13146	,12769	,841	-,4835	,2206
		4,0	-,33611	,15328	,187	-,7587	,0865
		5,0	-,09850	,12990	,942	-,4566	,2596
	2,0	1,0	-,08802	,11627	,942	-,4086	,2325
		3,0	-,21949	,12419	,396	-,5619	,1229
		4,0	-,42413*	,15038	,042	-,8387	-,0096
		5,0	-,18652	,12646	,580	-,5352	,1621
	3,0	1,0	,13146	,12769	,841	-,2206	,4835
		2,0	,21949	,12419	,396	-,1229	,5619
		4,0	-,20464	,15937	,701	-,6440	,2347
		5,0	,03297	,13704	,999	-,3449	,4108
	4,0	1,0	,33611	,15328	,187	-,0865	,7587
		2,0	,42413*	,15038	,042	,0096	,8387
		3,0	,20464	,15937	,701	-,2347	,6440
		5,0	,23761	,16115	,580	-,2067	,6819
	5,0	1,0	,09850	,12990	,942	-,2596	,4566
		2,0	,18652	,12646	,580	-,1621	,5352
		3,0	-,03297	,13704	,999	-,4108	,3449
		4,0	-,23761	,16115	,580	-,6819	,2067

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

NR

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	
1,0	43		4,7035
2,0	49		4,7704
4,0	19		4,8026
5,0	32		4,8594
3,0	34		4,9265
Sig.			,682

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

IntenEmpreendedora

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
2,0	49	3,8531	
1,0	43	3,9411	3,9411
5,0	32	4,0396	4,0396
3,0	34	4,0725	4,0725
4,0	19		4,2772
Sig.		,516	,117

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LC

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	
2,0	49		3,5782
1,0	43		3,6047
4,0	19		3,6491
5,0	32		3,7292
3,0	34		3,7745
Sig.			,808

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

EFP

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	
1,0	43		3,9070
2,0	49		4,0816
3,0	34		4,1176
5,0	32		4,4375
4,0	19		4,5789
Sig.			,151

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BPI

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
2,0	49	2,8980	
1,0	43	3,3178	
5,0	32	3,3854	
3,0	34	3,5000	3,5000
4,0	19		4,1754
Sig.		,213	,124

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

IE

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	
5,0	32		3,6458
2,0	49		3,7075
3,0	34		3,7745
1,0	43		3,9070
4,0	19		4,1053
Sig.			,182

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

IntenEmpreendedora

Tukey HSD^{a,b}

TEMPODETRABALHO	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
2,0	49	3,8531	
1,0	43	3,9411	3,9411
5,0	32	4,0396	4,0396
3,0	34	4,0725	4,0725
4,0	19		4,2772
Sig.		,516	,117

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho de Amostra de Média Harmônica = 31,856.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

APÊNDICE K – AFIRMATIVA DE NEGÓCIO PRÓPRIO E IE

Estatísticas de grupo

	Se não teve negócio próprio, já pensou em empreender?	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
NR	1,0	110	4,8250	,64746	,06173
	2,0	46	4,7174	,75020	,11061
LC	1,0	110	3,7515	,64401	,06140
	2,0	46	3,3406	,82099	,12105
EFP	1,0	110	4,3682	1,09141	,10406
	2,0	46	3,2609	1,05272	,15521
BPI	1,0	110	3,4030	1,15831	,11044
	2,0	46	2,7971	1,13633	,16754
IE	1,0	110	4,0515	,70268	,06700
	2,0	46	3,2391	,77512	,11428
IntenEmpreendedora	1,0	110	4,1103	,53809	,05130
	2,0	46	3,5681	,46268	,06822

Teste de amostras independentes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
	Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença a média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior
Variâncias iguais não assumidas			1,337	94,870	,184	,18307	,13688	-,08868	,45482
NR	2,449	,120	,902	154	,368	,10761	,11924	-,12795	,34316
Variâncias iguais não assumidas			,850	74,419	,398	,10761	,12667	-,14477	,35998

LC	Variâncias iguais assumidas	1,911	,169	3,342	154	,001	,41094	,12297	,16800	,65387
	Variâncias iguais não assumidas			3,028	69,246	,003	,41094	,13573	,14018	,68170
EFP	Variâncias iguais assumidas	,070	,791	5,838	154	,000	1,10731	,18968	,73261	1,48201
	Variâncias iguais não assumidas			5,926	87,267	,000	1,10731	,18687	,73590	1,47872
BPI	Variâncias iguais assumidas	,012	,912	2,996	154	,003	,60593	,20226	,20636	1,00549
	Variâncias iguais não assumidas			3,020	85,906	,003	,60593	,20067	,20701	1,00485
IE	Variâncias iguais assumidas	,920	,339	6,385	154	,000	,81238	,12723	,56105	1,06372
	Variâncias iguais não assumidas			6,132	77,468	,000	,81238	,13248	,54862	1,07615
IntenEmpr eendedor a	Variâncias iguais assumidas	,975	,325	5,971	154	,000	,54219	,09081	,36279	,72158
	Variâncias iguais não assumidas			6,352	97,432	,000	,54219	,08536	,37279	,71159