



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



JULIANA MARQUES CURY

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIAS
EMPREENDEDORAS COMO PREDITORES DE INTENÇÃO
EMPREENDEDORA EM EMPRESAS JUNIORES**

UBERLÂNDIA

2022



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



JULIANA MARQUES CURY

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIAS
EMPREENDEDORAS COMO PREDITORES DE INTENÇÃO
EMPREENDEDORA EM EMPRESAS JUNIORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Processos Organizacionais

Orientador(a): Prof^ª. Dr^ª. Heila Magali da Silva Veiga

UBERLÂNDIA

2022

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

C982 Cury, Juliana Marques, 1996-
2022 Comprometimento Organizacional e Competências
Empreendedoras como preditores de Intenção Empreendedora
em Empresas Juniores [recurso eletrônico] / Juliana
Marques Cury. - 2022.

Orientadora: Heila Magali da Silva Veiga.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Psicologia.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2022.166>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Psicologia. I. Veiga, Heila Magali da Silva, 1973-,
(Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-
graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.9

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia
 Av. Pará, 1720, Bloco 2C, Sala 54 - Bairro Umuarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: +55 (34) 3225 8512 - www.pgpsi.ip.ufu.br - pgpsi@ipsi.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico/ número 394, PGPSI				
Data:	Dezoito de março de dois mil e vinte e dois	Hora de início:	9:00	Hora de encerramento:	10:50
Matrícula do Discente:	12012PSI016				
Nome do Discente:	Juliana Marques Cury				
Título do Trabalho:	Comprometimento Organizacional e Competências Empreendedoras como preditores de Intenção Empreendedora em Empresas Juniores				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Organizacionais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Psicologia e Empreendedorismo				

Reuniu-se de forma remota, via web conferência, junto a Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Áurea de Fátima Oliveira - UFU; Jonilto Costa Sousa - UnB; Heila Magali da Silva Veiga, orientadora da candidata. Ressalta-se que todos membros da banca participaram por web conferência, sendo que o Prof. Dr. Jonilto Costa Sousa participou da cidade de Brasília - DF, as Professoras Doutoradas Áurea de Fátima Oliveira e Heila Magali da Silva Veiga e a discente Juliana Marques Cury participaram de Uberlândia - MG, em conformidade com a Portaria nº 36, de 19 de março de 2020.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr.^a Heila Magali da Silva Veiga apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Heila Magali da Silva Veiga, Professor(a) do Magistério Superior**, em 18/03/2022, às 10:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Áurea de Fátima Oliveira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 18/03/2022, às 10:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **JONILTO COSTA SOUSA, Usuário Externo**, em 20/03/2022, às 18:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3425774** e o código CRC **0B79DDCA**.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pelo dom da vida, por guiar e iluminar meus passos todos os dias, me mantendo no caminho da fé.

Aos meus pais, Célio e Silvana, pelo amor incondicional e suporte ao longo da minha vida, por serem meus exemplos de integridade, honestidade e união.

Às minhas irmãs, Carolina e Isabela, por serem minhas melhores amigas, acreditarem em mim e fortalecerem nossos laços todos os dias. E à Lola (in memoriam), por ter sido minha companheira, ter ficado por perto durante as aulas e escritas e por todos nossos passeios nos fins de tarde.

À minha orientadora e exemplo profissional, Heila, por todas as orientações, por todo cuidado, disponibilidade, dedicação, paciência e compreensão comigo e com minha pesquisa.

Ao Emerson, Eliane e corpo editorial da Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, pela experiência, pelo bom relacionamento de trabalho, por me capacitarem para desempenhar a função de assistente editorial e pela oportunidade de contribuir para a qualidade do periódico e para a ciência.

Aos membros do Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, pelas trocas e construções que fizemos juntos.

Aos professores, Áurea, Lígia, Sinésio e Ederaldo, pela infinidade de conhecimentos, aprendizados e experiências compartilhadas, por me qualificarem para desempenhar minha profissão com a mesma competência demonstrada por eles.

Aos professores, Áurea e Jonilto, por terem aceitado o convite para participar da banca de defesa e pela disponibilidade em colaborar e enriquecer a pesquisa.

Aos familiares, amigos de Araxá e Uberaba, por compreenderem a ausência, me apoiarem e vibrarem com minhas conquistas. E aos novos encontros proporcionados pelo mestrado, por dividirem comigo esse momento único.

RESUMO

A complexidade e as mudanças nos cenários econômico, político e social ocorrem com certa frequência, sendo importante e necessário analisar, compreender e avaliar de que forma estudos no campo do Comportamento Organizacional, particularmente, em Comprometimento Organizacional (CO) e, Empreendedorismo, dedicando-se às Competências Empreendedoras (CE) e Intenção Empreendedora (IE), podem contribuir com as Empresas Juniores (EJs), fundamentando a importância de se debater sobre o protagonismo desse cenário. Assim, o objetivo do presente trabalho é verificar se CO e CE são preditores de IE entre membros de Empresas Juniores. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, correlacional, descritiva, de natureza transversal com todas as variáveis definidas e acessadas no nível micro. A pesquisa utiliza instrumentos estruturados de autorrelato, multidimensionais para CO e CE e unidimensional para IE, com evidências de validade e escala de resposta Likert de cinco pontos para aferir CO e IE e, 11 pontos para CE. A amostra de conveniência constituiu-se por 171 empresários juniores, majoritariamente mulheres (n=115), área de conhecimento predominante Engenharia (n=69) com média de idade de 21,39 anos (DP=2,60) e tempo médio de Empresa Júnior de 13,39 meses (DP= 9,63). A média obtida pelos participantes em todas as dimensões das variáveis investigadas foi superior ao ponto médio com exceção de Comprometimento Instrumental. A análise de Regressão Múltipla Padrão resultou em um modelo estatisticamente significativo, com poder de predição de 15% ($F= 2,67$; $p<0,01$; $R^2=0,15$), sendo a contribuição significativa oriunda das dimensões Comprometimento Normativo ($\beta= -0,19$; $p< 0,05$), Instrumental ($\beta= 0,20$; $p < 0,05$) e Competências de Negócio ($\beta= 0,25$; $p< 0,05$). Assim, o presente estudo traz novas reflexões, avançando na compreensão de variáveis relativas ao Empreendedorismo, a fim de proporcionar arcabouço teórico e empírico para o desenvolvimento efetivo de jovens empreendedores sopesando o papel desempenhando pelas Empresas Juniores no aperfeiçoamento profissional, no crescimento econômico, fomento da inovação e no aprimoramento da prestação de serviços à sociedade.

Palavras-chave: comprometimento organizacional; competências empreendedoras; intenção empreendedora; empreendedorismo; predição.

ABSTRACT

The complexity and changes in economic, political and social contexts occur with a certain frequency, being important and necessary, to analyze and evaluate how studies in the organizational field, particularly in Organizational Commitment (OC) and Entrepreneurship, dedicating themselves to Entrepreneurial Competencies (EC) and Entrepreneurial Intention (EI) can contribute to Junior Enterprises (JEs), grounding the importance of debating the role of this scenario. Thus, the aim of the present work is to verify if OC and EC are predictors of EI among members of Junior Enterprises. It's about a correlational, descriptive, of a transversal nature research with all variables defined and accessed at the micro level. The survey uses structured self-report instruments, multidimensional for OC and EC and unidimensional for EI, with evidence of validity and a five-points Likert response scale of five to measure OC and EI and 11 for EC. The convenience sample consisted of 171 junior entrepreneurs, mostly women (n=115), predominant area of knowledge Engineering (n=69), with an average age of 21,39 years (SD= 2,60) and average time of Junior Enterprise of 13,39 months (SD= 9,63). The mean obtained by the participants in all dimensions of the investigated variables was higher than the midpoint except for Instrumental Commitment. The Multiple Regression analysis resulted in a statistically significant model, with a predictive power of 15% (F= 2,67; $p < 0,01$; $R^2 = 0,15$), with the significant contribution coming from the Normative Commitment ($\beta = -0,19$; $p < 0,05$), Instrumental Commitment ($\beta = 0,20$; $p < 0,05$) and Business Competence ($\beta = 0,25$; $p < 0,05$). Thus, the present study brings new reflections, advancing in the understanding of variables related to Entrepreneurship, in order to provide a theoretical and empirical framework for the effective development of young entrepreneurs, weighing the role played by Junior Enterprises in professional development, economic growth, promotion of innovation and improving the provision of services to society.

Keywords: organizational commitment; entrepreneurial competencies; entrepreneurial intention; entrepreneurship; prediction.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Evolução do conceito de CO	33
Tabela 2. Fases do processo de empreender e CE, propostas por Man e Lau (2000)	41
Tabela 3. Síntese dos itens do instrumento.....	80
Tabela 4. Estatística descritiva dos fatores	83
Tabela 5. Confiabilidade da presente pesquisa.....	85
Tabela 6. ANOVA One Way CO Afetivo	88
Tabela 7. Médias dos grupos CO Afetivo	88
Tabela 8. ANOVA One Way de IE	90
Tabela 9. Médias dos grupos de IE.....	90
Tabela 10. Correlações	94
Tabela 11. Análises de Regressão Múltipla Padrão.....	95

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Teoria do Comportamento Planejado (TCP)	55
Figura 2. Modelo de investigação	74
Figura 3. Resultados da Regressão Múltipla Padrão	95

LISTA DE GRÁFICOS**Gráfico 1.** Prevalência das áreas de conhecimento do CNPq na presente pesquisa77

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CE	Competências Empreendedoras
CHA	Conhecimento, habilidades e atitudes
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CO	Comprometimento Organizacional
EE	Educação Empreendedora
EJ	Empresa Júnior
IE	Intenção Empreendedora
IES	Instituição de Ensino Superior
MEJ	Movimento Empresa Júnior
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
TAR	Teoria da Ação Racional
TCP	Teoria do Comportamento Planejado
VD	Variável Dependente
VI	Variável Independente

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1 Referencial Teórico	21
1.1 Comprometimento Organizacional.....	21
1.1.1 Comprometimento Afetivo.....	22
1.1.2 Comprometimento Instrumental.....	24
1.1.3 Comprometimento Normativo.....	25
1.1.4 Modelos de Comprometimento Organizacional.....	27
1.2 Competências Empreendedoras.....	35
1.3 Intenção Empreendedora	53
1.4 Movimento Empresa Júnior.....	58
1.4.1 Empresa Júnior	60
1.4.2 Competências desenvolvidas na Empresa Júnior	61
1.4.3 Comprometimento Organizacional em Empresas Júniores.....	65
2 Objetivos.....	72
2.1 Objetivo geral	72
2.2 Objetivos específicos	72
3 Método.....	73
3.1 Tipo de estudo	73
3.2 Amostra	76
3.3 Instrumento de coleta de dados	78
3.4 Procedimentos de coleta	81
3.5 Procedimentos de coleta e análise dos dados	81
4 Resultados.....	81
4.1 Testes de Diferença de Médias (t de Student).....	86
4.2 ANOVA One Way.....	86
4.3 Correlação Entre as Variáveis do Estudo	91
4.4 Regressão Múltipla Padrão.....	95
5 Discussão.....	96
6 Considerações Finais	116
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
ANEXOS.....	145
Anexo 1.....	145
Anexo 2.....	152

INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se desenvolveu no Brasil e no mundo, nas últimas décadas, e hoje apresenta-se como um campo multifacetado e plural, e em razão do crescimento da área, torna-se inadiável abordar a produção científica para compreender os avanços e lacunas. Entre as várias contribuições da POT, cabe destacar o seu aporte na construção do campo denominado de comportamento organizacional, não obstante esse seja um campo independente que também utiliza saberes de outras áreas como sociologia e economia (Gondim, Borges-Andrade, & Bastos, 2010; Gondim, Borges-Andrade, & Bastos, 2018; Siqueira, 2002).

O Comportamento Organizacional começa a se caracterizar a partir da Revolução Industrial (Coelho-Júnior, Gondim, Borges-Andrade, & Faiad, 2012), tornando-se um amplo campo teórico-conceitual, que estuda indivíduos, grupos e estrutura, avaliando o impacto que esses têm sobre o comportamento dos trabalhadores e resultados organizacionais, através de métodos e técnicas que possibilitem a compreensão destes (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Coelho-Júnior et al., 2012; Gondim et al., 2010; Mowday & Sutton, 1993; Porter & Schneider, 2014; Robbins, Judge, & Sobral, 2010; Siqueira, 2008; Sobral & Mansur, 2013). A primeira revisão sobre a temática foi publicada no *Annual Review of Psychology* em 1979 (Mitchell, 1979), desde então novas revisões têm sido publicadas e em 2014 foi criado o *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Morgeson, Aguinis, & Ashford, 2017).

No nível individual do Comportamento Organizacional, uma variável que tem proeminência é o Comprometimento Organizacional (CO), o qual está associado negativamente com rotatividade (Allen & Meyer, 1990; Bastos, 1993; Luz, Paula, & Oliveira, 2015), absenteísmo (Luz et al., 2015) e positivamente com satisfação no trabalho, desempenho, cidadania organizacional, entre outros (Bonavides, Oliveira, &

Medeiros, 2006; Lizote, Verdinelli, & Nascimento, 2017; Meyer, Allen, & Topolnytsky, 1998; Rego & Souto, 2004; Siqueira & Gomide Jr., 2014). A exploração dos elementos antecedentes ao CO tem sido efetuada nas pesquisas da área, nacional e internacionalmente. No tocante aos consequentes, acredita-se que existem lacunas a serem preenchidas no contexto brasileiro, envolvendo aspectos referentes à rotatividade, ao absenteísmo e o desempenho (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Bastos, 1994; Borges-Andrade, 1994a; Medeiros, Albuquerque, Siqueira, & Marques, 2003; Moraes, Godoi, & Batista, 2004; Siqueira & Gomide Jr, 2014; Tomazzoni & Costa, 2020).

A despeito de não haver uma concepção única sobre a definição desse construto, é uma temática com alto grau de amadurecimento, no entanto, ainda persistem questões a serem explicadas através de pesquisas científicas (Silva, Gallon, & Pessotto, 2017). Entre os modelos teóricos relacionados na literatura, aqueles com mais citações são o de Mowday, Steers e Porter (1979) e de Meyer e Allen (1991). Isto posto, o conceito de CO empregado nesta pesquisa é “um estado psicológico que caracteriza o relacionamento do funcionário com a organização e tem implicações na decisão de continuar ou não na organização” (Meyer & Allen, 1991, p. 67, tradução nossa).

Dado o grau de desenvolvimento do conceito de CO, as investigações têm se expandido para outros contextos, mesmo que com escassa literatura a respeito, como as Empresas Juniores (EJ), as quais são associações civis, constituídas e geridas exclusivamente por alunos de graduação de Instituições de Ensino Superior (IES), que objetivam o desenvolvimento e fortalecimento acadêmico e profissional, através de conhecimentos e experiências adquiridas na EJ (Dornelas, 2017; Makhamed & Bendassolli, 2017; Silva, Teixeira, Coelho, Dias, & Silva, 2019). Nessa realidade, ou seja, ambientes com alta rotatividade e frequentes reestruturações, investigações sobre CO tornam-se cruciais, dado que o comprometimento do membro da EJ é fator determinante

para realização dos serviços e projetos prestados neste contexto e para atingir metas (Bastos & Borges-Andrade, 2002; Lizote, 2013; Meyer, Hecht, Gill & Toplonytsky, 2010).

No contexto das EJs emerge outro construto, a saber, as Competências Empreendedoras (CE), uma vez que essas instituições correspondem a ambientes de formação teórica e prática, prestando-se à promoção, geração e progresso de competências, auxiliando na capacitação do membro para ocupar cargos no mercado de trabalho e realizando trocas entre sociedade, negócios e IES (Campos, 2015; Makhamed & Bendassolli, 2017). Ademais, é através dessas competências e vivências adquiridas que se dará o processo de empreender (Caetano, Santos, & Costa, 2012; Campos, 2015).

Logo, o conceito de CE, encontra-se em desenvolvimento, e ainda há sobreposição conceitual com outros construtos o que compromete o avanço na área (Behling & Lenzi, 2019; Campos, 2015). Para ampliar a compreensão de CE, cabe resgatar a definição da variável competência, que pode ser assimilada como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), manifestas através do desempenho profissional no contexto organizacional, que atribuem valor ao indivíduo e a organização (Brandão & Borges-Andrade, 2007; Carbone, Brandão, Leite, & Vilhena, 2005; Freitas & Brandão, 2006).

No presente trabalho CE é definida como sendo “característica complexa, abrangendo traços de personalidade, habilidades e conhecimentos e, portanto, podem ser vistas como a capacidade total do empreendedor para desempenhar com sucesso uma função de trabalho” (Man, Lau, & Chan, 2002, p.124, tradução nossa). Essa definição está alicerçada na tipologia de Man e Lau (2000, 2005), a qual foi adotada em vários estudos (Dias, Nardelli, & Vilas Boas, 2008; Honma & Teixeira, 2011; Lans, Verstegen, & Mulder, 2011; Mamede & Moreira, 2005; Paiva Júnior, Leão, & Mello, 2003; Souza

& Teixeira, 2013; Zampier & Takahashi, 2011; Zampier & Takahashi, 2013); ademais, a medida apresenta robustez e índices psicométricos aceitáveis (Makhamed & Bendassolli, 2017; Man, 2001; Man & Lau, 2000).

Alicerçado nas teorias e conceitos determinados acima, ainda é possível identificar fragilidades na literatura do empreendedorismo, por se conceber em um campo interdisciplinar, e conseqüentemente nas noções de competências e CE. Uma vez que não há rigor conceitual e instrumental (Zampier, Takahashi, & Fernandes, 2012), surgem então lacunas, como uma grande dispersão teórica, determinação de novos termos – sem definição e validação teórica – sobreposição conceitual e dificuldade na operacionalização dos fatores referente ao construto de CE (Cortez, 2017). O entendimento obsoleto de competência, no campo do empreendedorismo, não compreende os debates atuais de múltiplas áreas (e.g.: estratégia, gestão de pessoas, relações do trabalho e educação), e por essa razão ainda é assumido como semelhante aos conceitos de atitudes, traços de personalidade ou valores pessoais, dificultando a assimilação sobre o tema de CE, tornando nebulosa a realização de pesquisas sobre o construto (Zampier et al., 2012). Segundo Cortez (2017), quando se trata de CE, é relevante descrever o contexto em que comportamentos e habilidades são propostos, ou seja, com ênfase em resultados, assim como na compreensão de Boyatzis (1982).

Do mesmo modo, o construto Intenção Empreendedora (IE) também tem sido foco de investigações e apresenta um amplo e exponencial crescimento, principalmente no campo de pesquisa do Empreendedorismo em IES e no cenário das EJ (Cortez & Veiga, 2019; Dornelas, 2017; Liñan & Fayolle, 2015; Loiola, Gondim, Pereira, & Ferreira, 2016; Martins, Santos, & Silveira, 2019; Souza, 2015), todavia o estudo dessa variável entre universitários é escasso (Ferreira, 2017). A IE é definida como a “convicção de que a pessoa pretende abrir um novo negócio num futuro próximo” (Thompson, 2009, p. 276).

Para o aprimoramento das CE e a fim de estimular a IE, faz-se necessário destacar a relevância da Educação Empreendedora (EE) no processo educacional, apoiando-se em fatores de competências próprias de empreendedores de sucesso, isto é, das CE, conquistadas e desenvolvidas através da aprendizagem a partir das próprias vivências e experiências do indivíduo ao longo dos anos e em contextos escolares e organizacionais, e também por processos de ensino-aprendizagem oferecidos por eventos organizados e metódicos de treinamento fundamentos na prática, no contexto e na ação empreendedora, nos quais o sujeito pode aprender através de vivências de êxito e fracassos (Campos, 2015; Freitas & Brandão, 2006; Le Boterf, 2003; Rodrigues, Raposo, Ferreira, & Paco, 2010; Zampier & Takahashi, 2011).

Ressaltando assim a relevância da adoção da EE, a partir do incentivo a participação ativa do indivíduo e destaque à promoção de CE, qualificando o sujeito para enfrentar os desafios resultantes da ação empreendedora (Campos, 2015; Cortez & Veiga, 2019; Cortez, Veiga, & Salvador, 2019; Cualheta, Abbad, Faiad, & Borges-Júnior 2020; Dal Piva, Pilatti, & Kovaleski, 2005; Krüger, Johan, & Minello, 2018; Oliveira, Melo, & Muylder, 2016; Veiga & Parreira, 2015), sendo a participação em EJ uma atividade que pode contribuir para esse fim (Campos, 2015; Cortez & Veiga, 2019; Silva, Romão, & Gomes, 2019).

As EJs apresentam relevância social no contexto brasileiro, sendo a maior confederação de EJs do mundo, o que demonstra a importância de se debater sobre o protagonismo desse cenário e compreender os resultados do desenvolvimento do Movimento Empresa Júnior (MEJ) no futuro do empreendedorismo e das organizações, através de competências e comportamentos organizacionais (Barbosa, Gueiros, & Silva, 2019; Silva, Romão, & Gomes, 2019; Wisbiski, Watanabe, Demito, Leite, & Inglês, 2020).

Nota-se que existem muitas investigações sobre CO e CE, entretanto não versam sobre membros de EJ, mas sobre organizações sêniores. O ineditismo do trabalho, está relacionado com o conhecimento e compreensão de como as relações – se existentes, entre os construtos considerados manifestam-se em empresários juniores na EJ. Entre as contribuições científicas, espera-se que os achados possibilitem consolidar o entendimento do arcabouço teórico existente e fomentar futuras investigações sobre a relação existente entre comportamentos organizacionais e empreendedorismo de empresários juniores. Por sua vez, com relação as contribuições sociais, espera-se que os resultados ofereçam uma visão geral da realidade, da relevância e potencial das EJ tanto para as IES – para que haja preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, quanto para implementação de políticas públicas que as beneficiem.

Assim, considerando a centralidade da temática e com vistas a ampliar as discussões, para que se promova o progresso do conhecimento teórico-empírico, o objetivo do presente trabalho é verificar se CO e CE são preditores de IE entre membros de EJs.

1 Referencial Teórico

1.1 Comprometimento Organizacional (CO)

As principais disciplinas científicas que contribuem para o entendimento do CO são: Sociologia, Teorias Organizacionais e Psicologia Social (Bastos, 1993; Borges-Andrade & Pilati, 2001; Siqueira & Gomide Jr, 2014). Existem diversas concepções sobre esse fenômeno, a comportamental, que tem como foco a identificação de padrões comportamentais desejáveis num dado contexto organizacional, a perspectiva de cunho acadêmico-científico que se concentra nos conceitos psicossociais que tratam dos atributos pessoais capazes de prever ações, a perspectiva das ciências sociais que procura investigar o processo pelo qual o indivíduo se liga a algo (Siqueira & Gomide Jr, 2014). Assim, o conceito abarca manifestações observáveis/perceptíveis, comportamentos ou atos de comprometimento, que caracterizam como o indivíduo se liga à organização, isto é, o comprometimento e, este vínculo é fortalecido pelas cognições (Menezes, 2009; Menezes, Aguiar, & Bastos, 2016; Menezes & Bastos, 2011; Meyer & Allen, 1991; Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Tem-se também, a abordagem atitudinal: “uma tendência psicológica que se manifesta ao avaliar uma entidade específica com algum grau de favor ou desfavor” (Eagly & Chaiken, 1993, p. 1), na qual o foco está no objeto da atitude, na dimensão de CO e seus fatores. A perspectiva atitudinal de CO destaca a natureza do processo, ou melhor, o estado psicológico de vincular o indivíduo à organização fundamentado na identificação com objetivos e valores da organização e destaca prováveis atitudes que viabilizam futuros comportamentos de comprometimento (Menezes et al., 2016). Ainda, essa abordagem fundamenta a noção de afetividade no trabalho, ao compreender o comprometimento como atitude, relacionado a características psicológicas, sentimentos, crenças e conações (Gondim & Siqueira, 2014; Menezes & Bastos, 2011). Críticas foram

feitas com relação ao modelo tripartite de CO, dado que, o componente afetivo seria entendido como uma atitude acerca da organização, enquanto o comprometimento instrumental e normativo seriam atitudes relacionadas aos comportamentos específicos de permanência ou saída (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Solinger, Ollfen, & Roe, 2008).

1.1.1 Comprometimento Afetivo

A abordagem atitudinal/afetiva, está fundamentada nas Teorias Organizacionais e nos trabalhos de Etzioni (1961) e Kanter (1968), considerado precursor da teoria do comprometimento atitudinal, porque supôs que o comprometimento de um indivíduo com a organização era consequência dos sentimentos de coesão ou envolvimento (Bastos, 1993; Menezes, 2009; Menezes et al., 2016; Mercurio, 2015); as teorias que se baseavam na noção atitudinal dedicavam-se, originalmente, ao desejo do indivíduo em continuar na organização (Mercurio, 2015; Meyer & Herscovitch, 2001). Assim, Steers e Mowday (1981) estabeleceram que o comprometimento afetivo se caracteriza pelo vínculo emocional, relacionado com a identificação e envolvimento com a organização, desejando permanecer para atingir seus objetivos; então era um forte preditor da intenção de deixar a organização e de *turnover* (Bastos & Menezes, 2010). Esse comprometimento foi proposto por Meyer e Allen (1984, 1991) como comprometimento afetivo, baseando seu termo no trabalho de Mowday et al. (1979), definido como apego, envolvimento, sentimento de lealdade e identificação com objetivos e valores da organização, o indivíduo torna-se intrinsecamente motivado (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Bastos, 1993; Georges, 2020; Hayuningtyas, Do, Sudiro, & Irawanto, 2018; Kirkland, 2017; Mercurio, 2015; Meyer & Herscovitch, 2001; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Simon & Coltre, 2012).

Entretanto, pesquisadores começaram a levantar fragilidades na definição desse

construto, mais especificamente se desejo de permanecer é parte constituinte do construto ou consequente (Angle & Perry, 1981; Klein, Molloy, & Brinsfield, 2012; Klein, Molloy, & Cooper, 2009; Reichers, 1985). Jaros (2009) e Klein et al. (2009) esclarecem que o desejo de permanecer na organização não faz parte do conceito de CO, sendo um construto consequente, outro vínculo social, logo a base afetiva demonstra ser aquela que mais se relaciona com a intenção de permanecer (Bastos & Menezes, 2010).

Foi desenvolvida uma escala que avalia o conceito nessa concepção, *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) de Mowday et al. (1979), utilizada para medir o comprometimento afetivo, através da coerência de valores, sentimentos de cuidado, orgulho e determinação para se empenhar mais pela organização, validado no Brasil por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989). O OCQ se mostrou uma medida robusta e foi utilizada amplamente em diversos estudos (Borges-Andrade, 1994b; Menezes, 2009; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Após a criação da medida OCQ, Mowday et al. (1979) sugeriram a avaliação do construto a partir de duas dimensões: identificação e intenções de permanência (Almeida, 2009; Medeiros, 2003; Menezes, 2009; Pinto, 2011). Todavia, as evidências empíricas contrariaram os pressupostos iniciais, a intenção de permanência não apresentou correlação com os itens da dimensão afetiva, resultando em uma estrutura fatorial diferente. Dessa forma, a intenção de permanecer na organização seria um consequente e, não constituinte do construto (Bastos & Menezes, 2010; Benevene et al., 2018; Ferreira & Neiva, 2018; Georges, 2020; Holleben, 2012). Embora a noção de permanência resida no lugar de consequente ou de constituinte, a ligação entre comprometimento e permanência favoreceu a elaboração da concepção de uma perspectiva instrumental (Menezes et al., 2016).

1.1.2 Comprometimento Instrumental

Baseados nas Teorias Organizacionais, Barnard (1938) e March e Simon (1958) destacavam que a resposta da organização às necessidades e expectativas dos trabalhadores poderiam resultar em vínculos fortes, Etzioni (1961) também corroborou esse envolvimento (Bastos, 1993; Menezes, 2009; Menezes et al., 2016). No mesmo sentido, Becker (1960) com base na Sociologia, especificamente no domínio teórico de *side-bets*, associa a concepção de CO ao conceito de permanência. O que define os *side-bets* são as trocas laterais entre indivíduo e organização, que influenciam e determinam os comportamentos do trabalhador devido aos custos associados à sua saída, isto é, caracteriza o comprometimento como um mecanismo psicossocial com *side-bets* (relação custos e recompensas) que limitam ou restringem comportamentos. O autor apresenta a perda percebida de um conjunto de investimentos específicos, tais como tempo, esforço e dinheiro, isto é, custos e benefícios caso o indivíduo não permanecesse na organização. Além disso, a falta de alternativas corrobora para o comprometimento com a organização, ademais, a necessidade de se adequar a posições sociais. Isto é, o comprometimento instrumental se dá através de trocas econômicas definidas com a organização e o envolvimento alienativo em que o trabalhador permanece na organização devido à falta de outras possibilidades. Esta teoria influenciou o desenvolvimento da medida de CO, largamente utilizada nos anos 1980, o OCQ por Mowday et al. (1979) (Almeida, 2009; Bastos, 1993; Cohen, 2013; Georges, 2020; Giacomassa, 2013; Khan, Naseem, & Masood, 2016; Medeiros, 2003; Menezes, 2009; Mercurio, 2015; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovitch, 2001; Morris & Gilbert, 2017; Pinto, 2011; Powell & Meyer, 2004; Siqueira, 1994).

Hrebiniak e Alutto (1972) definiram comprometimento a partir dos princípios de Becker (1960), dessa forma, para os autores é um fenômeno estrutural, ocorre através das

trocas, alterações, benefícios adquiridos e investimentos que o trabalhador realiza na organização ao longo do tempo (Almeida, 2009; Medeiros, 2003; Pinto, 2011). Ritzer e Trice (1969) e Hrebiniak e Alluto (1972) salientavam que necessidades e expectativas do indivíduo que são correspondidas pela organização, podem gerar vínculos fortes e, também, operacionalizaram a perspectiva de Becker (1960), através de escalas de mensuração que analisam a probabilidade de o indivíduo desligar-se da organização como consequência de estímulos externos, como melhor salário, maior status e liberdade (Bastos, 1993; Georges, 2020; Menezes, 2009; Mercurio, 2015; Powell & Meyer, 2004).

Meyer e Allen (1984; 1991) definiram esse componente como comprometimento calculativo (Bastos, 1993). Coordenaram (Meyer & Allen, 1984) um estudo na tentativa de comparar as metodologias anteriores usadas no teste da teoria dos *side-bets*, sendo uma delas revelar o crescimento do comprometimento à medida que os *side-bets* aumentavam (Meyer & Allen, 1984). A discordância, na hipótese de Meyer e Allen (1984), era que os métodos anteriores apresentavam correlações sujeitas a interpretações alternativas (Cohen & Lowenberg, 1990). Muitos estudos apontaram para o comprometimento calculativo, definido como extensão na qual o indivíduo se sente comprometido com a organização como uma dimensão de sua compensação (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Meyer & Allen, 1984).

1.1.3 Comprometimento Normativo

A perspectiva do comprometimento normativo surge a partir dos estudos em que McGee e Ford (1987) exploravam as propriedades psicométricas de escalas para mensurar os CA e CI (Bastos, 1993; Powell & Meyer, 2004) e da ligação entre Teorias Organizacionais de Etzioni (1961), empregando a noção de envolvimento moral e a Psicologia Social através dos trabalhos de Fishbein e Azjen (1975) a respeito da estrutura das atitudes e do seu poder preditivo no tocante ao comportamento. Assim como os

autores citados acima, as pesquisas de Wiener (1982) e Meyer e Allen (1991) apresentam essa nova perspectiva para a variável, que se manifesta da ligação entre sistemas cultural e motivacional e assemelha-se ao conceito de norma subjetiva apresentado por Fishbein e Azjen (1975), tendo como elemento central a aceitação e internalização dos valores e objetivos organizacionais, como forma de controle sobre os comportamentos dos trabalhadores. Para os autores, a crença de que determinados comportamentos são tidos como certos na organização, faz com que os indivíduos se comportem de tal maneira é parcialmente desenvolvido pela tendência do indivíduo ou entendimento de possuir uma obrigação para com a organização; esse estado psicológico de dever e necessidade pode manifestar-se devido à normas específicas internalizadas pelo indivíduo (Georges, 2020; Giacomassa, 2013; Medeiros, 2003; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovitch, 2001; Morris & Gilbert, 2017; Pinto, 2011).

Wiener e Vardi (1990) ainda apresentam outros dois elementos deste modelo teórico: as pressões internalizadas que se revelam através de padrões de comportamentos, como o sacrifício e preocupação pessoal e a persistência; e os valores e normas compartilhados que estimulam o comprometimento, combinados com as crenças instrumentais, justificam as intenções comportamentais (Bastos, 1993). O indivíduo apresenta uma inclinação para se comportar a partir dos valores culturais internalizados, sem que haja racionalização de certas ações (Siqueira & Gomide Jr, 2014). Esse componente denominado de CN por Meyer e Allen (1984), são normas de obrigatoriedade internalizadas pelo indivíduo, em que sente a necessidade ou percebe a expectativa em retribuir à organização.

Quando se trata do estudo do componente normativo, o trabalho de Jaros, Jermier, Koehler e Sincich (1993) apresenta progressos ao considerar a cultura organizacional, os autores apresentam três formas assumidas pelo comprometimento: psicológico afetivo

através de sentimentos e afetos; continuação, através da impossibilidade de deixar a organização devido aos custos; e moral, através da obrigatoriedade ou através de objetivos e valores da organização (Medeiros, 2003; Meyer & Herscovitch, 2001).

1.1.4 Modelos de Comprometimento Organizacional

A noção de multidimensionalidade surge com o progresso do conceito ao longo do tempo, sendo considerado como fator de origem ou consequência das pesquisas (Almeida, 2009). Os modelos unidimensionais do comprometimento estavam presentes no vínculo entre indivíduo e organização, dessa forma, a fim de representar mais de um componente os modelos multidimensionais do CO foram ponderados. Diversos autores trazem diferentes nomenclaturas para descrever o fenômeno multidimensional, para Mowday et al., (1982) são tipologias do comprometimento, Becker (1992) classifica como bases do comprometimento, Meyer e Allen (1991) definem como componentes do comprometimento (Giacomassa, 2013; Medeiros, 2003).

Gouldner (1960) foi um dos primeiros estudiosos da abordagem atitudinal e que fomentou a discussão sobre a dimensionalidade do CO, e identificou duas dimensões como integrantes do construto: integração, que se relaciona ao nível individual, de se sentir parte da organização, isto é, a identificação com a organização ligada à questão afetiva. E introjeção, que se refere à intensidade em que os valores e características aprovados pela organização, pertencem também a própria imagem do indivíduo; essa dimensão está associada a um contexto normativo, ou seja, distribuição entre valores individuais e valores organizacionais (Menezes, 2009).

Kanter (1968) fundamentou a dimensionalidade do construto com base em um modelo tridimensional, composto por comprometimento de coesão, isto é, vínculo às relações sociais, através de procedimentos e cerimônias que tornam público a associação entre indivíduo e organização. Já o comprometimento de continuação, aborda o empenho,

sacrifício e investimentos pessoais que dificultam a saída do indivíduo da organização, ou seja, custos. Por fim, o comprometimento de controle, é o vínculo do indivíduo com as normas da organização que moldam os comportamentos em conformidade com a organização (Medeiros, 2003; Menezes, 2009).

Na vertente da Psicologia Social e seus avanços teóricos, com vista a aprimorar as abordagens sobre o construto, a Teoria da Ação Racional (TAR) indicada por Fishbein e Ajzen (1975), trouxe contribuições teóricas para além da relação entre atitude e comportamento, existe o entendimento que existem as intenções comportamentais, que seria a possibilidade subjetiva da ocorrência de um comportamento; além disso, essa perspectiva assume as normas subjetivas, isto é, a própria percepção em relação a maneira como seus comportamentos são avaliados por pessoas que são “referências”. Baseada na TAR, Ajzen (1998) desenvolveu a Teoria do Comportamento Planejado (TCP), sugerindo maior poder de predição do comportamento ao analisar as intenções comportamentais ao invés das atitudes, como consequência da influência de comportamentos passados nos comportamentos futuros. Assim, incluiu no modelo teórico o controle comportamental percebido, admitindo o acesso direto do controle para o comportamento, tendo em vista que nem todo controle comportamental é seguido da intenção de se comportar. Salancik (1977) e Salancik e Pfeffer (1978) defenderam, nos estudos sobre comprometimento, que o foco não se concentrasse somente nas atitudes, mas também em noções que auxiliem na distinção entre “ato comprometido” e “não comprometido”, ou seja, comportamentos evidentes de comprometimento. Os autores não buscavam efeitos mútuos entre comportamento e atitudes de comprometimento, e sim a influência do comportamento nas atitudes de comprometimento (Menezes, 2009).

Fundamentados no sentimento de identificação, Mowday et al. (1982) tratam o construto como um conceito unidimensional. Os autores elencam três fatores que

caracterizam o comprometimento, a internalização dos objetivos e valores da organização, ou seja, a conformidade entre valores organizacionais e pessoais, a realização de sacrifícios pela organização, e o sentimento de pertencer à organização e manter-se na mesma (Medeiros, 2003). Meyer e Allen (1984) apoiados nos estudos de Ritzer e Trice (1969), Hrebiniak e Alutto (1972) e no conceito de comprometimento de continuação de Kanter (1968), desenvolveram duas diferentes escalas: Affective Commitment Scale (ACS), com o propósito de avaliar comprometimento afetivo e semelhanças que identifiquem o trabalhador com sua organização e Continuance Commitment Scale (CCS) que estuda os *side-bets*, os custos e benefícios resultantes das trocas laterais entre indivíduo e organização, que influenciam no engajamento do indivíduo que pretende manter-se na organização (Menezes, 2009).

Na década de 1990, Randall, Fedor e Longenecker (1990) definiram o comprometimento como expressão de comportamentos, tais como: a atenção com a qualidade, a iniciativa em dividir conhecimentos e o comparecimento no local de trabalho (Domingues, 2010). E o autor Thévenet (1992) classifica o CO através de duas dimensões: adesão, isto é, o indivíduo aceita/internaliza os valores da organização que estão ligados aos valores pessoais, e oportunidade, quando a organização proporciona possibilidades que condizem com as expectativas do indivíduo (Medeiros, 2003).

Em 1984, Meyer e Allen, discutem a dimensionalidade do construto, destacando o caráter bidimensional do CO, mencionando as bases afetiva, quando o trabalhador gosta e ou identifica-se com a organização e instrumental, isto é, o trabalhador tem o interesse em permanecer na organização por necessidade (Menezes, 2009). Já em 1990, influenciados pelos estudos de Wiener (1982), por sua vez, baseado no modelo de intenções comportamentais de Fishbein (1967) acrescentaram o componente normativo relacionado aos sentimentos de obrigação do indivíduo de permanecer na organização

(Georges, 2020; Hayuningtyas et al., 2018; Khan et al., 2016; Kirkland, 2017; Meyer & Herscovitch, 2001; Morris & Gilbert, 2017; Powell & Meyer, 2004). A partir desse modelo tridimensional Allen e Meyer (1990) evidenciam aspectos comuns a ele: os componentes (afetivo, calculativo e normativo) e atitudes derivadas estão relacionadas com a organização, isto é, é seu objeto; aparentemente representam um estado psicológico, atitudes do indivíduo em relação à organização; e podem ser manifestados simultaneamente, ou seja, os componentes podem ser apresentados em um mesmo período (Menezes, 2009).

O modelo de conceituação multidimensional de maior aceitação, entre pesquisadores e nos estudos, é de três componentes do CO, estabelecido por Meyer e Allen (1991), tendo sido validado em várias culturas (Allen & Meyer, 1996; Hartmann & Bambacas, 2000; Iverson & Buttigieg, 1999; Labatmediene, Endriulaitiene, & Gustainiene, 2007; Mathieu & Zajac, 1990; McGee & Ford, 1987; Medeiros & Enders, 1998; Solinger et al., 2008), isso não significa que não existam críticas em relação ao modelo (Balsan, Kneipp, Tonin, & Costa, 2016; Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira, & Borges-Andrade, 2014; Camargo & Goulart Júnior, 2018; Costa & Bastos, 2014; Rodrigues & Bastos, 2010). Os três componentes de conceituação do CO são: comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo:

1. Comprometimento afetivo: quando há identificação, apego, envolvimento com a organização, o indivíduo se sente emocionalmente vinculado, permanecendo porque quer (Meyer & Allen, 1991).

2. Comprometimento instrumental/calculativo: o trabalhador percebe os custos ligados à sua saída, não possui alternativas, permanecendo porque precisa (Meyer & Allen, 1991).

3. Comprometimento normativo: o trabalhador percebe sua permanência na organização como uma obrigação, como um dever moral (Meyer & Allen, 1991).

De todos os modelos supracitados, o modelo tripartite de Meyer e Allen (1991) é o mais apontado, tendo sido amplamente testado (Abreu, Cunha, & Soares, 2010; Allen & Meyer, 1996; Hartmann & Bambacas, 2000; Iverson & Buttigieg, 1999; Labatmediene et al., 2007; Mathieu & Zajac, 1990; McGee & Ford, 1987; Medeiros & Enders, 1998; Solinger et al., 2008). As escalas mais recentes da medida consideram as críticas à dimensão afetiva e contemplam apenas afetos e atitudes, retirando o desejo de permanecer da escala (Bastos & Menezes, 2010; Cohen, 2003; Menezes, 2009; Hartmann & Bambacas, 2000; Klein et al., 2012; Klein et al., 2009; Lee & Chulguen, 2005; Solinger et al., 2008), ainda sim a escala de Meyer e Allen (1991) apresenta robustez e melhores índices psicométricos (Costa & Bastos, 2014; Mathieu & Zajac, 1990; Medeiros & Enders, 1998).

Com vistas a mapear os estudos sobre CO, Cury e Veiga (no prelo) conduziram uma revisão sistemática de literatura no portal de periódicos Capes e através das diretrizes PRISMA, no período de abril a junho de 2020. Investigando as principais tendências de CO, modelos teóricos, os delineamentos adotados nos estudos selecionados, principais achados sobre antecedentes e consequentes, avanços e lacunas. As autoras utilizaram como critérios ainda (a) os artigos que tratassem de revisões de literatura, bibliometria ou metanálises, (b) publicações no período entre 2009 e 2019, para ter acesso ao cenário mais atual da produção científica do construto, (c) acesso ao artigo na íntegra e (d) publicação em língua inglesa ou portuguesa. Entre os critérios de exclusão estavam: teses, dissertações, livros e capítulos de livros, artigos com menos de 5 páginas, pois não exploram o tema de forma aceitável e não estar relacionado ao CO. Desta feita, considerando todos os critérios postos foram selecionadas 15 revisões de literatura,

bibliometrias e metanálises, sendo oito internacionais e sete nacionais.

Os resultados da revisão empreendida pelas autoras mostram que essa temática foi introduzida na literatura há algumas décadas e vem sendo extensivamente investigada (Cury & Veiga, no prelo). A evolução do conceito de CO foi sintetizada na revisão de Weibo, Kaur e Jun (2010), apresentada na Tabela 1. Entretanto, apesar da ampla quantidade de investigações e dos esforços para consolidar e delimitar o conceito e dimensionalidade do CO, as pesquisas ainda apontam barreiras e lacunas na produção de conhecimento para compreensão do construto, na concepção dos elementos constituintes e sua dimensionalidade, o que reflete nas medidas. Além disso, nota-se nas revisões, metanálises e bibliometrias selecionadas que a principal estratégia adotada pelos pesquisadores para investigar o CO é através de instrumento, também se observa a prevalência das investigações de antecedentes em detrimento dos consequentes, havendo correspondência e congruências entre os achados dos preditores. Ainda assim, é irrefutável a relevância em abordar aspectos humanos nas organizações e empenhar na solidez da teoria sobre o CO e variáveis relacionadas a este construto. Os achados desta revisão sistemática de literatura indicam que o campo do CO se encontra em um estágio consistente, contudo anseia por novas investigações que respondam aos questionamentos ainda existentes sobre a definição, sobreposições e operacionalização do CO e auxiliem na execução de intervenções práticas nos mais diversos contextos organizacionais.

Tabela 1: Evolução do conceito de CO

Período	Pesquisadores	Concepções	Principais ideias	Instrumentos	Limitações	Comentários
Teoria dos <i>side-bets</i>	Howard Becker (1960)	Relação contratual	Unidimensional Comprometimento organizacional leva a rotatividade	RTS, HAS	conteúdo e validade discriminante insatisfatórios	Definido por Allen como “Comprometimento de Continuação”
Dependência afetiva	Porter (1974, 1979) Mowday e Steers (1979)	Dependência afetiva Três fatores relacionados: forte aceitação, participação e lealdade		OCQ	Confiabilidade aceitável; validade discriminante insatisfatória	Definido por Allen como “Comprometimento Afetivo”
Período multi-dimensional	O’Reilly e Chatman (1986) Meyer e Allen (1984, 1990, 1997)	Comprometimento de conformidade, internalização e identificação; Contribuição: instrumento (menor dependência) e dependência afetiva (mais profunda). Comprometimento instrumental e comprometimento afetivo	Multidimensional Assim como rotatividade, procura de emprego, retirada, absenteísmo, atraso, estresse no trabalho, comportamento de cidadania organizacional e assim por diante	CCS e ACS NCS	Claramente em seu mecanismo, tão poucos seguidores, em vez da teoria de Allen CCS, melhor conteúdo e validade discriminante, mas o ponto do índice é instável de 0,58 a 0,82; ACS e NCS são altamente correlativos / inter-relacionados (0,75-0,85, KO 1997)	
Novo desenvolvimento	Cohen (2007) Somers (2009)	Bidimensional: o tempo deve ser dividido entre antes (propensão) e depois (atitudes de comprometimento) a entrada na organização; O comprometimento seja dividido em Compromisso Instrumental e Comprometimento Afetivo Teoria do mecanismo de influência combinada; 8 perfis de comprometimento: Altamente comprometido, dominante CA, dominante CC, dominante CN, CA-CC, CA-CN, dominante CC-CN e não comprometimento.			O modelo proposto precisa ser validado Mais complexo para medir claramente	

Nota: Weibo, Kaur e Jun (2010), p. 18.

Assim, com base nesta revisão sistemática de literatura (Cury & Veiga, no prelo), o modelo multidimensional de Meyer e Allen (1991) foi escolhido para a presente pesquisa, por apresentar qualidade psicométrica e por ser amplamente adotado nacional e internacionalmente (Abbas et al., 2019; Cohen, 1996; Khan, Awang, & Ghouri, 2014; Medeiros & Enders, 1998; Menezes & Bastos, 2011; Menezes et al., 2015; Mustafa et al., 2019; Nascimento et al., 2008; Neves et al., 2018; Sisto et al., 2014; Trigueiro-Fernandes et al., 2019; Villa & Márquez, 2016). Sendo possível afirmar que as pesquisas selecionadas podem colaborar para a construção de uma estrutura, teórica e operacional, sólida que proporcione o progresso do conhecimento sobre o tema.

À guisa de conclusão, sobre o construto CO, se observa que os diversos trabalhos analisados conjuntamente permitem inferir que há tendência em que o comprometimento é definido como um vínculo afetivo, que implica em identificação e apego. Entre os aspectos a serem considerados na agenda de pesquisa estão: (a) análises de validade convergente e discriminante das medidas, (b) aprofundar nas interações do indivíduo com a organização, considerando as consequências atitudinais e comportamentais do construto, (c) sugere-se que mais estudos empíricos que analisem o relacionamento e poder de predição dos elementos que antecedem a manifestação e manutenção do comprometimento, incluindo fatores estruturais, as políticas e práticas de gestão de pessoas, a cultura de liderança e seus estilos e o CO dos funcionários com a organização, que propiciem o comprometimento nas organizações, (d) investigar CO em outros contextos, como nas EJs.

1.2 Competências Empreendedoras

O desenvolvimento teórico e prático do Empreendedorismo, é visto, atualmente, como apoio para o avanço da economia e estímulo de empregos e renda, sendo cada vez mais reconhecido por Estados, coletivos e organizações (Barros & Passos, 2000; Barros & Pereira, 2008; Costa, Barros, & Carvalho, 2011; Lopes & Lima, 2019). A essência do Empreendedorismo é concebida por Schumpeter (1978) a partir da compreensão e avanço de novos negócios, maneiras de aproveitar e reaproveitar os recursos, ou seja, a base está na inovação. O indivíduo que empreende, cria combinações de componentes, produtos e processos, reconhece novos mercados de exportação ou matriz de suprimento, busca gerar novas empresas e desenvolver áreas (Lizote, 2013; Lopes & Lima, 2019).

O empreendedorismo compreende o indivíduo que realiza, cria, explora, encontra e coloca em prática as oportunidades, sendo elas novas ou não (Shane, 2012; Shane & Venkataraman, 2000). Alvim e Loiola (2010) descrevem o ato de empreender como complexo, pois abrange um arranjo de competências de diferentes naturezas: técnicas, gerenciais e relacionais; é dinâmico, devido à frequente verificação nas configurações das competências que sirvam às novas demandas; e contingencial, isto é, o contexto – se é favorável ou não – influencia na viabilidade do empreendimento.

A partir da década de 1990 houve um significativo crescimento científico, no campo do Empreendedorismo, que se estende até o momento atual (Cortez, 2017; Ferreira, Fernandes, & Kraus, 2019; Fillion, 1999; Katz, 2003; Landström, Harirchi, & Aström, 2012; Nassif, Silva, Ono, Bontempo, & Tinoco, 2010), instituindo-se como dinâmico e singular, compreendendo múltiplas áreas, profissões, departamentos acadêmicos, periódicos e conferências, todavia a despeito da extensa tradição em estudos sobre o tema, o mesmo é heterogêneo e fragmentado, isto é, não possui uma única definição e base teórica robusta e consolidada entre os autores, além de ser debatido por diferentes abordagens, e ser compreendido por uma pluralidade de

paradigmas (Audretsch, 2012; Baum, Frese, Baron, & Katz, 2007; Burg & Romme, 2014; Ferreira et al., 2019; Franco & Gouvêa, 2016; Frese & Gielnik, 2014; Gorgievski & Stephan, 2016; Karatas-Ozkan, Anderson, Fayolle, Howells, & Condor, 2014; Landström & Harirchi, 2018; Landström & Lohrke, 2010; Lopes & Lima, 2019; Machado & Borges, 2017; Shane & Venkataraman, 2000; Veiga, Demo, & Neiva, 2017; Wiklund, Davidsson, Audretsch, & Karlsson, 2011).

O empreendedorismo ainda apresenta relações nebulosas de causa e efeito com as variáveis (Lopes & Lima, 2019; Williams, Wood, Mitchell, & Urbig, 2019), não há pluralidade de metodologias de investigação (Lopes & Lima, 2019; Oliveira Junior, Bernardes, Gattaz, & Iizuka, 2018; Wiklund et al., 2011), os estudos quantitativos limitam-se às correlações e raros estudos são experimentais (Hsu, Simmons, & Wieland, 2017; Lopes & Lima, 2019; Williams et al., 2019), essa realidade dificulta no avanço do campo (George, 2011).

Hoje, áreas do conhecimento como Antropologia, Sociologia, Psicologia, Economia, Negócios, entre outras, estudam essa temática (Barral, Ribeiro, & Canever, 2018; Lima, Ceglia, Rebouças, & Teixeira, 2016). O empreendedorismo colabora para a geração de novas oportunidades e empresas, além disso a partir do desenvolvimento de uma cultura empresarial dinâmica, possibilita a evolução e competitividade dos negócios, além disso, através de empreendedores que possuam potencial de reconhecer, empregar as oportunidades para empreender, é possível proporcionar o restabelecimento e progresso da economia, também promover inovação, geração de emprego e avanço econômico do país (Cortez & Hauck Filho, 2020; Oliveira, Vieira, Laguía, Moriano, & Salazar Soares, 2016; Vieira & Rodrigues, 2014).

O termo é definido por autores, com conceitos semelhantes, entendido como a procura, reconhecimento e aquisição de oportunidades, fundação de novos negócios, inovação e geração de valor (Baum et al., 2007; Henderson, 2002; Gartner, 1989; Gerber, 1998; Lizote, 2013; Makhamed & Bendassolli, 2017; Schumpeter, 1982; Shane & Venkataraman, 2000). Na

perspectiva de Kent, Sexton e Vesper (1982) o indivíduo que toma decisões e consegue criar um novo negócio ou desenvolver os já existentes, além de expandir o valor do empreendimento em comparação com outras organizações do mesmo nicho e obter prestígio, é um empreendedor de sucesso (Lizote, 2013; Lopes & Lima 2019).

A visão de empreendedor de Smith (1985), se situa no contexto da época, seria um proprietário capitalista, estabelecendo-se entre o trabalhador e o consumidor, como administrador (Lizote, 2013). No ponto de vista de Drucker (1987), o empreendedor orienta-se para a mudança, sabe lidar e dispor como oportunidade (Lizote, 2013). A definição de empreendedor por Cunningham e Lischeron (1991) ressalta os graus elevados de energia, perseverança e imaginação associados à condição favorável para correr riscos moderados, como uma “ponte” que transforma a ideia em realidade (Lizote, 2013). Assim como Gerber (1998), Fillion (1999), Gimenez e Inácio Jr. (2002) e Hisrich, Peters e Shepherd (2009) destacam o empenho em realizar inovação, base para o desenvolvimento de novas fontes de recursos (materiais ou financeiros) ou investimento para criação, com o intuito de aumentar o valor (Bracht & Werlang, 2015; Lizote, 2013). Os estudos sobre Empreendedorismo, propriamente ditos, iniciam-se com a perspectiva econômica de Schumpeter (1982), que conceituou o indivíduo empreendedor como aquele que oferece novos moldes para as normas da economia vigente, através da inclusão de novas mercadorias e serviços (Makhamed & Bendassolli, 2017; Verga & Silva, 2014).

O termo é adotado de maneira atórica por diferentes estudos, sendo empregado principalmente para denotar a qualidade de uma pessoa, não um processo (Costa et al., 2011; Steyaert, 2007). Apospori, Papalexandris e Galanaki (2005) tratam de “mentes empreendedoras”, ao passo que Scharmer e Kaufer (2001) nomeiam “o ser humano empreendedor” e Chell (2000) delinea o ato de empreender como uma habilidade do empreendedor. Macmillan (1986) fez uma crítica à falta de uma teoria abrangente do

Empreendedorismo, e segundo Steyaert (2007), 20 anos depois do apelo de Macmillan, ainda não teriam desenvolvido a teoria, e o termo continuou sendo usado eventualmente e sem rigor. As primeiras tentativas de teorizar o processo empreendedor foram realizadas em metáforas de "desenvolvimento" e "crescimento" (Steyaert, 2007). Segundo Hisrich et al. (2009), independentemente da perspectiva em que o empreendedorismo é estudado, pode ser entendido como um processo verificado em diferentes espaços e contextos da organização, capaz de moldar-se, inovador, fomentado pelo indivíduo que cria ou se beneficia das oportunidades, gerando valor para si mesmo e para a sociedade (Lizote, 2013).

Retomando as abordagens teóricas que investigam esse fenômeno, além da corrente econômica, a abordagem das Ciências Sociais (1940-1970), que compreende os pesquisadores da Psicologia e Ciências Sociais, orientou os estudos sobre o indivíduo empreendedor, atividades, traços de personalidade, comportamentos e também pressupostos filosóficos. No campo da Sociologia destacam o empreendedor no curso da mudança econômica. A perspectiva da Gestão, ainda em vigor, é definida por alterações políticas, econômicas e tecnológicas, fazendo com o que a dinâmica do empreendedorismo se torne relevante na sociedade, segundo Landström e Benner (2010) e Murphy, Liao, Welsch (2006) a visão da Gestão sustenta-se como multidisciplinar, em outras palavras, o interesse pelo Empreendedorismo surge de diferentes áreas, resultando no desenvolvimento do campo, o que não expressa conformidade entre elas, mas fortalece a utilidade de pesquisas sistemáticas que conduzam ao entendimento do fenômeno Empreendedorismo (Franco & Gouvêa, 2016; Verga & Silva, 2014). As correntes da Economia e Psicologia mantêm o foco no indivíduo, ao passo que as abordagens da Sociologia e Sociologia Econômica dedica-se ao contexto ou estrutura social (Veiga et al., 2017). O presente estudo apoia-se na perspectiva psicológica do Empreendedorismo, isto é, o foco de análise está no sujeito que empreende, nas características e atributos pessoais, personalidade, atitudes, comportamento, motivações, cognições, valores, e suas competências, sendo esse

último aspecto o foco de interesse do presente trabalho. Essa corrente será apresentada brevemente, a seguir.

Três abordagens foram adotadas para entender o Empreendedorismo, behaviorista/comportamental, gerencial e econômica (Costa et al., 2011), que serão detalhadas a seguir.

1. Behaviorista/Comportamental: segundo Filion (1999), entre 1970 e 1980, os pesquisadores behavioristas coordenaram as pesquisas sobre Empreendedorismo, em grande parte em função dos trabalhos de McClelland (1961, 1972) e dos avanços nas ciências do comportamento. Dessa forma, essa corrente de pensamento concentra-se nas tentativas de descrever e entender, respectivamente, os perfis das personalidades e o comportamento do empreendedor (Borges & Casado, 2009; Costa et al., 2011).

2. Gerencial: tem como foco as pesquisas sobre as habilidades e competências empreendedoras e as associações com o âmbito organizacional. Estão associadas à identificação de oportunidades, a aptidão para construir uma rede de relações, às habilidades para elaborar ideias, à competência de gerir e realizar leitura, postura de acordo com a circunstância e ao comprometimento com interesses individuais e da organização (Costa et al., 2011; Mello, Leão, & Paiva, 2006).

3. Econômica: tem como objetivo analisar as conexões entre o empreendedorismo e as ideias de inovação, risco calculado e desenvolvimento (Costa et al., 2011).

Os estudos de McClelland (1972), sobre o comportamento do empreendedor, no âmbito da Psicologia, se iniciaram a partir o livro *The Achievement Society* (1961), para o autor, o empreendedor aspira por superar seus feitos anteriores, realizando algo superior ou que produza bons resultados, que produza mudanças positivas. McClelland (1972) aplicou sua Teoria das Necessidades a fim de compreender o sujeito empreendedor, verificando que o desejo de realização estimula o indivíduo a assumir riscos, sendo esse o ponto principal dos empreendedores (Arnaut & Picchiali, 2016; Baum et al., 2007; Frese & Gielnik, 2014; Lizote,

2013). Nessa perspectiva o sujeito empreendedor e as oportunidades de negócio, no contexto do mercado, são variáveis pertencentes ao empreendedorismo (Caetano et al., 2012), este que é entendido como atividade humana seria um movimento cíclico, dinâmico, frequente, começando no reconhecimento, através de um ou mais indivíduos com características empreendedoras, de uma ocasião favorável para iniciar um empreendimento, impulsionando recursos para converter a oportunidade em consequências esperadas (Caetano et al., 2012; Shane, 2012). Esse processo empreendedor abrange seis fases interdependentes: (1) reconhecimento da oportunidade de negócio; (2) decisão de fundar o negócio; (3) obtenção dos recursos necessários; (4) lançamento do negócio; (5) construção de um negócio de sucesso; e (6) saída estratégica (Caetano et al., 2012), como visto o Empreendedorismo é um processo composto por diversas etapas apoiadas por diferentes autores (Baggio & Baggio, 2014; Baron & Shane, 2007; Filion, 1999; Frese & Gielnik, 2014; Hisrich & Peters, 2004).

Devido a essa multiplicidade de acepções, no presente trabalho empreendedorismo é definido como sendo a “iniciativa para criar um novo negócio e paixão pelo que faz; utiliza os recursos disponíveis de forma criativa, transformando o ambiente social e econômico onde vive; aceita assumir os riscos e a possibilidade de fracassar” (Baggio & Baggio, 2014, p. 27). O foco desse trabalho está na variável CE, o conceito encontra-se em desenvolvimento, e ainda há sobreposição conceitual com outros construtos o que compromete o avanço na área (Behling & Lenzi, 2019; Campos, 2015; Cortez & Veiga, 2018).

Em todas as etapas do processo de empreender, as CE são um conceito basilar porque ao longo do processo de iniciar um negócio a pessoa precisa convencer outros de suas ideias e viabilidade de seu projeto/negócio, obter parceiros técnicos e financeiros, analisar a complexidade do mercado, enfim é um processo complexo e dinâmico que exige CE diversas. Em especial para a criação de novas empresas, nas quais o empreendedor não dispõe de meios financeiros para realizar contratações específicas, sendo assim, o proprietário acumula funções

que demandam múltiplas competências, para que o empreendimento tenha um bom desempenho (Gurgel, Ramos, & Gurgel, 2017). Man e Lau (2000) propõem uma tipologia de seis CE, que tem sido usada em outras pesquisas (Gurgel et al., 2017; Zampier et al., 2012) sendo elas: (a) formar do escopo competitivo, ou seja, a capacidade em analisar o ambiente através das Competências de Oportunidade; (b) criar capacidades organizacionais, demanda Competências de Organização, (c) Relacionamento e (d) Conceituais, com o intuito de agrupar e organizar os recursos internos e externos e para explorar e verificar obstáculos do empreendimento; e definir metas e tomar decisões, com base na avaliação do escopo competitivo e das capacidades organizacionais, adotando (e) Competências Estratégicas e de (f) Comprometimento, a fim de direcionar a organização. A Tabela 2 apresenta síntese dessa tipologia de CE.

Tabela 2: Fases do processo de empreender e CE, propostas por Man e Lau (2000).

Competências Empreendedoras	Fases do processo empreendedor
Competência de Oportunidade	Identificar, avaliar, buscar e criar oportunidades e ideias de negócios e avaliar a exequibilidade do futuro projeto.
Competência de Relacionamento	Construir e manter rede de relacionamento do empreendedor com indivíduos ou grupos, desde a construção, preservação, confiança e utilização dessa rede (e.g.: clientes, fornecedores, colaboradores), divulgar habilidades para a mídia, comunicar, negociar e administrar conflitos.
Competências Conceituais	Exprimem comportamentos, como tomar decisão, avaliar riscos, compreender assuntos complexos, possuir uma visão holística e realizar o processo empreendedor de forma mais ágil e intuitiva.
Competências Administrativas	Modo como o empreendedor organiza os recursos internos e externos, através de planejamento, estrutura, coordenação e incentivo.
Competências Estratégicas	Criar, avaliar, executar, monitorar e mudar as estratégias e metas de médio e longo prazo da organização, fazer uso dos recursos da empresa, posicionar em um nicho de mercado, usar táticas frente aos clientes e competidores.
Competência de Comprometimento	Dedicação do empreendedor à empresa, independentemente da situação, através da persistência, responsabilidade, dedicação, esforço, pela pretensão de atingir os objetivos de longo prazo e capacidade de recomeçar após a falha.

Nota: Elaborado pela autora.

O sucesso desse processo empreendedor associa-se ao grau de evolução das CE, como: criatividade, flexibilidade, capacidade para solucionar problemas e lidar com incertezas (Borba,

Hoeltgebaum, & Silveira, 2011; Souza & Guimarães, 2005). O empreendedor que dispõe de CE, produz comportamentos que acrescentam valor social e econômico ao negócio, além disso, possui algumas capacidades, adquiridas e desenvolvidas através de aprendizagem, que também o caracterizam: busca de oportunidades, inovação, criatividade, disposição para correr riscos, iniciativa, atitude visionária (Campos, 2015; Freitas & Brandão, 2006; Souza & Guimarães, 2005).

Sendo assim, considerando todas as seis etapas, é admitido que o êxito do empreendimento está relacionado com o desenvolvimento das CE (e.g.: criatividade, flexibilidade, inovação, correr riscos, capacidade para solucionar problemas e lidar com incertezas, busca de oportunidades, iniciativa, atitude visionária) (Borba et al., 2011; Campos, 2015; Souza & Guimarães, 2005). Essas CE são comportamentos observáveis, que dizem respeito aos efeitos do comportamento empreendedor. Isto posto, o empreendedor é interpretado pelos comportamentos específicos que emite, e não por um jeito determinado de ser (Armond & Nassif, 2009; Campos, 2015; Souza & Guimarães, 2005).

A literatura sobre Competência apresenta diversas definições (Abbad & Borges-Andrade, 2004; Boyatzis, 1982; Durrand, 1998; Fleury & Fleury, 2001; Hoffmann, 1999; Le Boterf, 2003; McClelland, 1972; Parry, 1996; Ruas, 1999; Spencer & Spencer, 1993; Zarifian, 2001), relações e limites indefinidos com outros conceitos, usados de forma comum e imprecisa, como habilidades, expertise, perspicácia. De maneira geral, há consenso ao defini-las como sendo compostas pela associação de conhecimentos, conjunto de informações técnicas ou administrativas; habilidades, facilidade e precisão no desempenho operacional; e atitudes, percepções ou sentimentos favoráveis ou desfavoráveis (Campos, 2015; Magalhães & Borges-Andrade, 2001).

Nessa direção, Brandão e Borges-Andrade (2007) conceituam como sendo a capacidade de executar um trabalho em um contexto profissional específico (Brandão & Borges-Andrade,

2007; Brandão, Borges-Andrade, Puente-Palacios, & Laros, 2012). Carbone et al. (2005) assumem uma definição amplamente aceita no contexto organizacional e acadêmico, em que competência não se restringe ao conjunto de CHA fundamentais para efetuar determinada atividade, está associada ao desempenho, seja no domínio estratégico ou organizacional, enquanto contemplam as diversas extensões do trabalho (cognitiva, psicomotora e afetiva). Assim, se depreende que as competências versam sobre uma combinação de diversos elementos, como comportamentos observáveis, desempenho, realizações, manifestações do que a pessoa aprendeu e CHA.

A supracitada imprecisão quanto aos elementos constituintes do construto de competências irá afetar diretamente na construção do conceito de CE, pois esse é erigido a partir daquele. As CE se referem àquelas competências exigidas ao longo do processo de iniciar um negócio, um conjunto específico de competências importantes para o exercício do empreendedorismo de sucesso (Mitchelmore & Rowley, 2010).

A partir da contribuição socioeconômica do empreendedorismo, os primeiros estudos sobre a importância das competências surgiram com David McClelland (1973), através da proposta de trocar avaliações de aptidão de inteligência em estudantes, justificando a ineficácia dos testes em prever sucesso em âmbitos diferentes e posteriores à escola, não existindo correlação entre os resultados e desempenho (Arnaut & Picchiali, 2016; Bracht & Werlang, 2015). McClelland (1976) define competências como um conjunto de características capazes de aprimorar o desempenho e desenvolvimento do indivíduo, que compreendem o CHA – conhecimentos, informações técnicas ou administrativas, habilidades, clareza para realizar operações e atitudes, predisposições ou sentimentos em relação a acontecimentos, a organização ou pessoa. Além disso, distingue em duas categorias: aptidão e conhecimento, o primeiro diz respeito ao que é nato do indivíduo, talentos naturais, com potencial a ser desenvolvido, o segundo são competências a serem dominadas para execução de tarefas

específicas (Arnaut & Picchiali, 2016; Campos & Lima, 2019; Fleury & Fleury, 2001; Makhamed & Bendassolli, 2017; Oka, Amaral, Paschoal, Prezotto, & Tarraf, 2017).

O conceito de competência também tem apoio nos estudos de McClelland (1973) e Boyatzis (1982), definido como um grupo de atributos latentes ao sujeito – motivações, traços, habilidades, aspectos sobre o que representa, conhecimentos – consequentemente influenciando em níveis altos de eficiência ou desempenho na organização (Arnaut & Picchiali, 2016). Assim como McClelland (1976), Parry (1996) também estabelece como um conjunto de CHA que se relaciona e que impactam diretamente na atividade, atribuição ou obrigações voltando-se para o desempenho (Arnaut & Picchiali, 2016).

Nos anos 1980, Boyatzis (1982) investigou o conceito de competência no contexto gerencial, relacionando-o à natureza humana, ou seja, o que estabelece uma resposta para a empresa, são os comportamentos observáveis. Com uma visão semelhante, Spencer e Spencer (1993) apresentam as competências como características intrínsecas do indivíduo que servem de suporte e agem sob o desempenho na organização. Cooley (1990;1991) colaborou para o conceito mencionado acima, inferindo que a competência se revela a partir de atos que oferecem e não retêm CHA. Já para Le Boterf (1997), competência significa responsabilizar-se em circunstâncias organizacionais complexas e enfrentar situações diferentes. No mesmo período, Sveiby (1997) propõe que competência diz respeito à maneira como o indivíduo se comporta, a partir de conhecimentos teóricos e implícitos que abarcam cinco elementos interligados: conhecimento explícito, habilidade, experiência, julgamento de valor e rede social.

Para Perrenoud (1998), o conceito se caracteriza por práticas frequentes que são impulsionadas por meio conhecimento fundamentado no senso comum e de experiências. Dando destaque na formação e resultados, Durrand (1998), assim como McClelland (1976) e Parry (1996), contempla a competência como conjunto de CHA relacionados e cruciais para atingir objetivos específicos. Uma reestruturação do conceito de Le Boterf (1997) é feita por Fleury

(2002), Fleury e Fleury (2001; 2004) e Ruas (1999) em consonância com Cooley (1990; 1991), contribuem com a construção do conceito dirigido para a ação e resultados, competência como ser capaz de se comportar de forma responsável e ser reconhecido, estimular a participação, transmitir saberes, meios, habilidades, oferecendo valor econômico à organização e valor social ao sujeito, aproximando as competências de critérios para avaliar os resultados do desempenho individual, ligados à estratégia organizacional (Campos & Abbad, 2014). Segundo Kets de Vries (1996) e Man e Lau (2000), o termo em questão é um aspecto que abarca diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos que sofrem interferência das experiências, capacitações, educação, história de vida e meio (Baum et al., 2007; Bracht & Werlang, 2015; Feuerschutte, Alperstedt, & Godoi, 2012; Lizote, 2013).

A partir dos anos 2000, além de Fleury (2002) e Man e Lau (2000), Zarifian (2001) situa a competência como uma inteligência prática conjuntural, baseada em conhecimentos já obtidos. Assim como Rey (2002), que define competência como saber arranjar comportamentos através de condutas esperadas e contextos. As competências são interpretadas por Mills, Platts, Bourne e Richards (2002) como variáveis relativas à situação, como a concorrência. Conforme Helfat e Peteraf (2003), as competências são dinâmicas e se desenvolvem, os autores consideram seis etapas evolutivas que são seguidas pelas competências: substituição, redução, renovação, replicação, redistribuição e recombinação. Muitas são as definições destacadas ao longo do texto, a fim de não estender, apresentamos os conceitos expostos por Durrand (2006) e Paiva Júnior, Guerra, Oliveira e Alves (2006), que contemplam a ligação entre aspectos pessoais, habilidades e conhecimentos, resultando em ações visíveis e avaliáveis (Feuerschutte et al., 2012; Lizote, 2013).

Estudos destacam duas grandes vertentes na literatura sobre competências, a americana, proposta por McClelland e Boyatzis (1982), concentra-se nas atributos do indivíduo, dessa forma, competências são capacidades humanas reunidas que incluem os conhecimentos, as

habilidades e as atitudes (Campos & Abbad, 2014; Fleury & Fleury, 2001; Magalhães & Borges-Andrade, 2001), capazes de elucidar o desempenho e êxito (Magalhães & Borges-Andrade, 2001); e a abordagem francesa, que dedica-se a ação para conceituar competência, LeBoterf (2003) e Zarifian (2001) relacionam competências à capacidade de alocar CHA, isto é, através de processos de aprendizagem apoiados em vivências e experiências, para realização de ações e feitos concretos, além de associarem a três eixos que compõem a personalidade, aspectos pessoais, formação educacional e experiência profissional, indicando para a singularidade ao curso de desenvolvimento de competências. Nesta corrente, resultados e desempenho no trabalho são considerados para definir competências (Campos, 2015; Campos & Lima, 2019; Feuerschutte et al., 2012; Le Boterf, 1997; Le Boterf, 2003; Makhamed & Bendassolli, 2017; Zarifian, 2001). Segundo Campos e Abbad (2014), hoje, uma terceira perspectiva integra as visões de competência norte-americana e francesa, amplamente aceita por contemplar variados enfoques do trabalho e relacionar a competência à capacidade e ao desempenho (Brandão, Borges-Andrade, Freitas, & Vieira, 2010; Brandão et al., 2008; Santos & Borges-Andrade, 2012), nessa junção das correntes, a definição de competência vai além do conjunto de CHA essencial para desempenhar determinada atividade. O conceito de competência compreende a performance do indivíduo em contextos específicos (Brandão et al., 2008).

Alinhados com o pensamento da corrente gerencial citada por Costa et al. (2011), de acordo com Lizote (2013) e Mamede e Moreira (2005), empreender se caracteriza pelo pelos contatos e construção de rede, a capacidade de gestão e de reconhecimento de oportunidades, o posicionamento do empreendedor diante do contexto e o comprometimento com o que é relevante para si mesmo e para a empresa, e por essas razões se relacionam com as competências, situando-nos no conceito de CE. Nesse processo existem diversas competências requeridas no processo de empreender. As CE dizem respeito a habilidade de desempenhar um

trabalho com êxito, influenciando nos bons resultados do empreendimento, sendo fatores de segundo plano as habilidades, qualidades pessoais e atitudes, capazes de afetar o desenvolvimento das CE, sendo necessário ao empreendedor adequar suas características a fim de escolher comportamentos que estejam alinhados e auxiliem na criação ou ampliação do empreendimento (Campos & Lima, 2019; Man et al., 2002). Não existe uma concepção única desse construto, mas, em linhas gerais, há consenso que versam sobre atributos, conhecimentos, motivações, habilidades, qualidades pessoais, atitudes, visões e direcionamentos (Bird, 2019; Campos & Lima, 2019; Cualheta et al., 2020; Fleury & Fleury, 2001; Man et al., 2002; Snell & Lau, 1994; Zampier & Takahasi, 2011). Entre os modelos teóricos de CE, destacam-se: Bird (2019), Cooley (1990), Fleury e Fleury (2001), Mamede e Moreira (2005), McClelland (1973), Snell e Lau (1994), e Zampier e Takahashi (2011). Como mencionado anteriormente, portanto, nesse trabalho é adotado o modelo de Man et al. (2002).

Hoje é possível encontrar diversas definições de CE que se complementam (Campos & Lima, 2019), McClelland (1973) identificou três categorias de CE: proatividade, orientação para resultados e comprometimento. Snell e Lau (1994) conceituam-nas como grupo de conhecimentos, habilidades, qualidades pessoais, atitudes, visões, motivações e direcionamentos, que relacionam ou não entre si e podem afetar positivamente o crescimento do empreendimento (Campos & Lima, 2019; Zampier & Takahasi, 2011). Já Fleury e Fleury (2001) fragmentam as competências em duas dimensões: competências organizacionais, constituídas por conhecimentos e habilidades técnicas, gerando valor percebido pelos clientes que provocam vantagem competitiva em relação às outras organizações do mercado; e as competências dos indivíduos, são habilidades pessoais e práticas de trabalho que colaboram para atingir os objetivos da organização (Oka et al., 2017). Para Man et al. (2002) é a habilidade de desempenhar um trabalho com êxito, influenciando nos bons resultados do empreendimento, sendo fatores de segundo plano as habilidades, qualidades pessoais e atitudes, capazes de afetar

o desenvolvimento das CE, sendo necessário ao empreendedor a intenção de adequar suas características a fim de escolher comportamentos que estejam alinhados e auxiliem na criação ou ampliação do empreendimento (Campos & Lima, 2019). A definição de Mamede e Moreira (2005) sobre CE, diz respeito à capacidade para reconhecer oportunidades, criar redes de contatos, enfrentar situações complexas, gerir, avaliar oportunidades estratégicas e comprometimento com as preferências individuais e organizacionais (Campelo, Fonseca, Ferreira, & Souza, 2019; Campos & Lima, 2019; Zampier & Takahasi, 2011).

Outras definições de CE são identificadas, como Bird (1995) que estabelece que a constituição e manutenção das organizações são resultado de atributos, conhecimentos, motivações e habilidades (Cualheta et al., 2020). E Zampier e Takahashi (2011) listam 10 CE anteriormente desenvolvidas por Cooley (1990). As CE relacionadas por Takahashi e Zampier (2011) foram estudadas por Oka et al. (2017) que ponderaram se o desenvolvimento do Perfil Empreendedor poderia ser estimulado através do desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e de gestão; Lenzi, Maccari, Martens e Ramos (2012) utilizaram as CE objetivando identificar se eram percebidas no comportamento das pessoas que trabalhavam na prefeitura de Blumenau, em Santa Catarina; e Lizote e Verdinelli (2014) adotaram as CE a fim de estudar se eram observadas e o quanto estimulavam o intraempreendedorismo em uma empresa do ramo alimentício em Santa Catarina.

Ainda no que concerne à clarificação conceitual das CE, esse construto apresenta similaridade com outros, tais como Perfil Empreendedor, Autoeficácia Empreendedora, IE, Alerta Empreendedor, Paixão Empreendedora, Personalidade Empreendedora, Potencial Empreendedor, Orientação Empreendedora e Performance Empreendedora (Campos, 2016; Cortez, 2017; Cortez & Veiga, 2019; Frese & Gielnik, 2014; Lizote, Matos, & Verdinelli, 2018; Veiga et al., 2017). Todavia, a despeito dessas sobreposições conceituais e falta de clareza na definição de algumas dessas variáveis, considerando o nível individual de análise, o conceito

de CE mostra-se como promissor porque existem evidências teórico-conceituais (Honma & Teixeira, 2011; Zampier & Takahashi, 2011), de validade das medidas (Carvalho, 2004; Cualheta et al., 2020; Makhamed & Bendassolli, 2017; Man, 2001), número elevado de investigações empreendidas (Arnaut & Picchiali, 2016; Behling & Lenzi, 2019; Bracht & Werlang, 2015; Campelo et al., 2019; Campos, Bezerra, Bonatti, & Abbad, 2014; Campos & Lima, 2019; Garzón, 2010; Lenzi et al., 2012; Lizote & Verdinelli, 2014; Makhamed & Bendassolli, 2017; Santandreu-Mascarell, Garzon, & Knorr, 2013).

O modelo de Cooley (1990) se destaca e se baseia no modelo de competências de McClelland (1973), apresentando dez características empreendedoras, capazes de discriminar empreendedores de sucesso e ou não: busca de oportunidade e iniciativa; persistência; comprometimento; exigência de qualidade e eficiência; correr riscos calculados; estabelecimento de metas; busca de informações; planejamento e monitoramento sistemático; persuasão e rede de contatos e, ainda, independência e auto-confiança (Behling & Lenzi, 2019; Dias & Martens, 2016; Zampier & Takahasi, 2011), entretanto, o modelo não foi testado empiricamente.

Nessa concepção, Man e Lau (2000) são considerados como pioneiros no tema, concentrando pesquisas em CE, a partir de um estudo empírico realizado com empresas de Hong Kong, identificam seis tipos de competências: (a) oportunidade (reconhecer, identificar, avaliar e busca de oportunidades no mercado), (b) relacionamento (construir, manter o e comunicar com as redes de contato e de confiança), (c) conceituais (tomar decisões, pensar intuitivamente, visão de diferentes ângulos, inovar, avaliar e assumir de riscos), (d) administrativas e organizadoras (planejar, organizar, liderar, motivar, delegar e controlar recursos internos e externos), (e) estratégicas (perceber, fixar e avaliar os objetivos e postura de mercado, emprego do alcance e potencialidades do empreendimento, efetuar alterações estratégicas e controlar os resultados estratégicos) e (f) comprometimento (com as metas de

longo prazo, com os colaboradores, com crenças e valores, com propósitos pessoais e dedicação ao empreendimento) (Behling & Lenzi, 2019; Campelo et al., 2019; Cualheta et al., 2020; Makhamed & Bendassolli, 2017; Mamede & Moreira, 2005; Nassif, Andreassi, & Simões, 2011).

Em uma ampliação da proposta, Man (2001) apregoa a existência de dez CE e desenvolve um instrumento para aferi-las, sendo elas: oportunidade, relacionamento, analítica, inovador, operacional, humano, estratégico, comprometimento, aprendizado e competências de força pessoal. Essa medida foi adotada em investigações posteriores (Man & Lau, 2005; Man, Lau, & Snape, 2008). Essa tipologia vem sendo utilizada em diversos estudos para detectar a presença de CE (Dias & Martens, 2016; Makhamed & Bendassolli, 2017; Nassif et al., 2011; Paiva Júnior et al., 2006; Souza & Teixeira, 2013; Zampier & Takahashi, 2011).

Cabe destacar que Man e Lau (2000) utilizam uma perspectiva mais próxima da abordagem francesa, isto é, comportamental, dinâmica e processual de competências. Assim, para atingir o desempenho esperado de um empreendedor, os autores reconhecem a necessidade de o indivíduo possuir CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes). Assim, os indivíduos empreendedores competentes, conseguem aperfeiçoar o desempenho das organizações, através do reconhecimento de oportunidades de inovação, produção de novos produtos e serviços, pela busca de maneiras de ampliar a qualidade e diminuir custos (Man et al., 2008).

Sintetizando, a princípio, as CE foram identificadas na condição de competências gerenciais, atendendo ao argumento de que entre as funções do empreendedor está: gerenciar o empreendimento criado por ele próprio (Man, 2001). Entretanto, novas classificações e definições de empreendedorismo mais abrangentes surgem, sendo as proposições de Man e Lau (2000) as pioneiras. Nas diversas acepções de CE, essas abrangem um conjunto de CHA e a execução/prática do mesmo, apoiando o desempenho empreendedor (Bird, 1988; Makhamed & Bendassolli, 2017; Man, 2001). Embora existam diferenças entre os modelos, alguns teóricos

e outros empíricos, há consenso sobre a multidimensionalidade do construto (Cortez & Veiga, 2018; Garzón, 2010; Santandreu-Mascarell et al., 2013; Tehseen, Qureshi, Johara, & Ramayah, 2020). tal qual o modelo de CE de Man e Lau (2000) (Makhamed & Bendassolli, 2017). Logo, as CE abrangem um conjunto de CHA e a execução/prática do mesmo, apoiando o desempenho empreendedor (Bird, 1988; Makhamed & Bendassolli, 2017; Man, 2001). Embora existam diferenças entre os modelos, alguns propositivos e outros empíricos, isto é, que possuem qualidades psicométricas, há consenso sobre a multidimensionalidade do construto (Cortez & Veiga, 2018; Garzón, 2010; Santandreu-Mascarell et al., 2013; Tehseen et al., 2020).

Empreender é um processo complexo que envolve o reconhecimento de oportunidades, a identificação e construção de rede, a capacidade de gestão, entre outras competências, assim existem diversas CE. A partir disso, uma revisão sistemática da literatura foi realizada por Cury e Veiga (2021) sobre CE nos contextos formativos, no período de 2009 a 2020. No trabalho das autoras foi usada a definição de Man et al. (2002) de CE, construto que possui relevância no campo do empreendedorismo, ainda que se encontre em desenvolvimento, e ainda haja sobreposição conceitual com outros construtos o que compromete o avanço na área, sendo premente a condução de estudos que procurem aprofundar sua compreensão. Foram selecionados 27 estudos nacionais e internacionais, nos quais prevaleceram as investigações quantitativas e sobressaíram as investigações de antecedentes em relação aos consequentes. Em 20 estudos foram utilizados instrumentos para mensurar as CE.

Segundo Cury e Veiga (2021), no que tange à definição do construto, os autores analisados na revisão de literatura, assumiram diferentes teorias para definir o construto. Um aspecto que evidenciou a falta de consenso sobre esse conceito foi a variabilidade no número, de três a 40 fatores, e na nomeação de cada um dos fatores. Ao considerar os estudos conjuntamente, foram nomeadas as seguintes lacunas de pesquisa: a pouca ênfase na compreensão dos elementos constituintes do conceito de CE, a exploração do indivíduo

empreendedor, estudos que investiguem a eficácia dos treinamentos para o desenvolvimento dessa variável, a ausência de estudos longitudinais, a limitação dos contextos e amostras dos estudos, impossibilitando a generalização dos resultados.

À guisa de conclusão, observou-se que as CE são um construto promissor para compreensão do empreendedorismo, mas ainda são necessários mais estudos que contemplem a estrutura do conceito, quais são seus fatores, para tanto é urgente que os modelos teóricos sejam testados empiricamente, acrescenta-se ainda a necessidade de avaliar a eficácia dos treinamentos e da EE na promoção das CE. Ademais, realizar novas pesquisas sobre a relação com IE e empregabilidade, sobre as características e perfil dos alunos, quais CE os empregadores esperam e consideram necessárias e também sobre os impactos do gênero, econômicos, sociais e culturais no desenvolvimento das CE e do empreendedorismo em geral. Tais achados têm potencial para colaborar na construção de políticas e programas específicos que reforcem a importância dos processos de ensino-aprendizagem e da prática/vivência do empreendedorismo desde os primeiros anos da trajetória acadêmica, começando no ensino fundamental até o ensino superior; desse modo, ter-se-á um modelo participativo entre alunos, professores e empresas, visando a inovação e desenvolvimento.

1.3 Intenção Empreendedora

As primeiras pesquisas sobre IE aconteceram no fim da década de 1980, a partir da publicação do trabalho pioneiro de Shapero e Sokol (1982) sobre esse objeto de estudo que despertou um rápido interesse da Psicologia Social e da Psicologia Cognitiva, com a finalidade de assimilar a função de fatores pessoais e contextuais (Fayolle & Liñán, 2014; Ferreira, Loiola, & Gondim, 2017; Marcon, Silveira, & Frizon, 2021). Segundo Bird (1988), a intenção é “um estado mental que dirige a atenção da pessoa (e, portanto, experiência e ação) em direção a um objeto (objetivo) ou a um caminho visando alcançar algo (meios)” (p. 442, tradução nossa). Ou seja, a intenção de empreender estrutura e direciona o modelo mental inicial resultando numa postura empreendedora intencional, que sustentará a criação e desenvolvimento de novos negócios (Bird, 1988).

A IE pode ser explicada como a convicção pessoal em iniciar um empreendimento no futuro próximo; possuir uma elaboração pessoal das atividades e objetivos futuros a serem realizadas a fim de desenvolver o próprio negócio; condição consciente da mente antecedente à ação, orientado ao objetivo de empreender; disposição – emocional – e atenção dirigida a atingir o propósito (Cortez & Veiga, 2019; Ferreira et al., 2017; Lee & Wong, 2004; Liñán, Nabi, & Krueger, 2013; Marcon et al., 2021; Paiva, Souza, Lima, & Silva, 2020). Os autores acreditam que a IE é antecedente da escolha deliberada de empreender, apesar de assumirem que nem sempre o comportamento esperado será consequente do construto em questão (Ferreira et al., 2017).

Compreender que aspectos individuais e contextuais influenciam nas carreiras e projetos profissionais, é necessário para o entendimento do construto, ou seja, quando o desejo é organizar-se profissionalmente e na carreira é importante absorver particularidades do indivíduo e seu contexto (Cortez & Veiga, 2019; Marcon et al., 2021; Teixeira & Costa, 2017). Assim, dois modelos são amplamente utilizados para IE, neles a disposição e a capacidade do

indivíduo são considerados para compreender a intenção (Van Gelderen et al., 2008); ambos com capacidade de evidenciar predições satisfatórias de IE (Krueger, Reilly, & Carsrud, 2000).

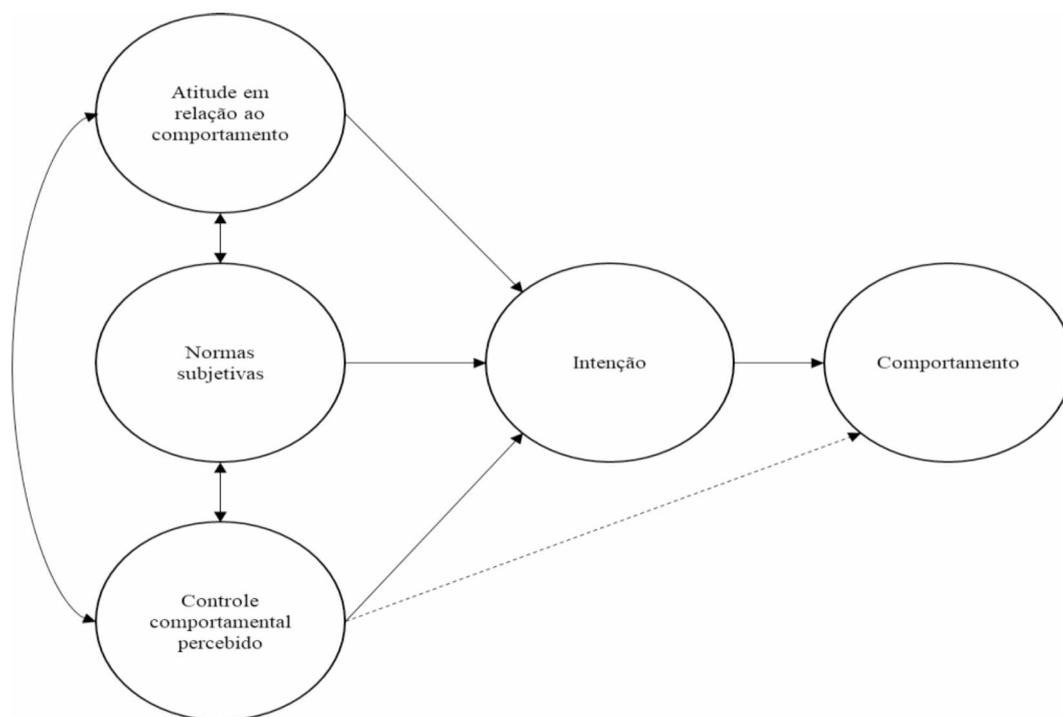
O primeiro modelo, Teoria do Evento Empresarial, foi proposto por Shapero e Sokol (1982) e Shapero (1984) em que a IE é compreendida através do desejo percebido, da viabilidade percebida e da propensão para agir. E o segundo modelo é a TCP, proposta por Ajzen (1991; 2005), se apoia na Psicologia Comportamental, fundamentada nos estudos de Ajzen e Fishbein (1980) e Bandura (1997), a fim de esclarecer e antever o comportamento humano, tem como aspecto principal a intenção do indivíduo, entendida como capaz de capturar os antecedentes motivacionais que influenciam o comportamento. Dessa forma, quanto mais intenção de realizar o comportamento, mais empenho será empregado e, conseqüentemente maior a chance de êxito da previsão de que o comportamento efetivamente ocorra (Ajzen, 1991; Lima et al., 2016; Marcon et al., 2021; Souza, Silveira, & Nascimento, 2018; Vasconcelos, Silveira, Pedron, & Andrade, 2020). A IE, ou seja, as aspirações cognitivas intervêm no reconhecimento de oportunidades de negócio e, também, na formação de atitudes e atividades empreendedoras (Liñán & Chen, 2009). No contexto particular do empreendedorismo, Liñán e Chen (2009) pressupõem o arranjo de três atitudes relacionadas entre si, responsáveis pela intenção que, conseqüentemente, ocasiona a manifestação do comportamento, como é possível observar na Figura 1.

1. Atitude Pessoal: atitude fundamentada em crenças frente às conseqüências do comportamento, tais como recompensas intrínsecas e extrínsecas, as quais beneficiam a intenção de empreender. Diz respeito ao grau no qual o indivíduo possui uma avaliação pessoal positiva ou negativa sobre ser um empreendedor, para além de questões afetivas compreende, também, questões valorativas. (Ajzen, 2005; Monteiro, Silva, Sousa, & Melo, 2020; Vasconcelos et al., 2020).

2. Normas Subjetivas: o componente social do modelo. As normas subjetivas referem-se às percepções de pressões sociais, crenças e valores, principalmente vindas de “pessoas de referência”, de aprovação ou desaprovação para desempenhar comportamentos empreendedores. Além da motivação deste indivíduo para corresponder às expectativas dos outros (Ajzen, 1987; Garcez, 2019; Marcon et al., 2020).

3. Controle do Comportamento Percebido: aborda a autoeficácia do indivíduo (Bandura, 1997), isto é, a percepção de capacidade de se tornar ou não um empreendedor, determinando o comportamento. É a própria percepção de controle que norteia a decisão do indivíduo de se comportar ou não em uma oportunidade, se trata da disposição inata. Assim, mesmo que haja, pelo próprio indivíduo, concordância da relevância de desempenhar determinado comportamento e avaliação positiva do mesmo, se a percepção de controle for baixa, é menos provável que realize o comportamento (Ajzen & Fishbein, 2000; Krueger et al., 2000; Marcon et al., 2021).

Figura 1: Teoria do Comportamento Planejado (TCP)



Nota: Ajzen (1991), adaptado pela autora.

Sobre os instrumentos que tem como objetivo mensurar IE, o primeiro de Thompson (2009), apresentava limitações por não incluir todos os aspectos da variável e ser composto por itens únicos. Então o Questionário de Intenção Empreendedora (QIE), fundamento na TCP de Ajzen (1991), foi proposto por Liñán e Chen (2009), e posteriormente, o QIE foi atualizado por Liñán, Urbano e Guerrero (2011).

Diversos autores analisam a influência de atividades de educação formal e informal, na IES, na formação de IE dos estudantes (Casero, Portillo, Escobedo, & Mogollón, 2017; Cortez & Veiga, 2019; Dickson, Solomon, & Weaver, 2008; Lima et al., 2016; Souza et al., 2018), ademais, ações educacionais focadas em empreendedorismo, nesse mesmo contexto, fomentam o êxito, efetividade e crescimento dos empreendimentos, salientando a importância da promoção do Empreendedorismo no meio acadêmico. De acordo com Cortez e Veiga (2019) a abordagem de aspectos comportamentais, afetivos e cognitivos favorecem, em técnicas educacionais que terão repercussões positivas no estímulo do Empreendedorismo no ensino superior, a manifestação da capacidade de criar e inovar associada ao empreendimento (Camozzato, Serafim, Cavalheiro, Lizote et al., 2018; Cortez & Veiga, 2019; Higgins, Smith, & Mirza, 2013). Entretanto, quando se propõe diferentes possibilidades educacionais, compreender que existem aspectos particulares com relação ao grupo a que se dirigem as ações é necessário. Os autores tratam de estudantes de IES, nos quais evidenciam-se as particularidades, que afetam as decisões profissionais, tais como, área do conhecimento e experiências de cada curso de graduação (Araújo, Sousa, Muniz, Gomes, & Antonialli, 2008; Cortez & Veiga, 2019).

Além da ampliação e condensação de conhecimento sobre a IE, existem dúvidas, incertezas, incompreensões e novos usos e características sobre este constructo e seus antecedentes (Ferreira et al., 2017). Aspectos motivacionais, o meio social e percepção de habilidades pessoais, além de intenções e atitudes influenciam no indivíduo empreendedor e no

comportamento planejado de empreender (Ajzen, 1991; Barral et al., 2018; Camozzato et al., 2018; Krueger, Reilly, & Carsrud, 2000; Oliveira, Vieira, et al., 2016). Segundo os resultados obtidos no estudo desenvolvido por Moraes, Iizuka e Pedro (2018), a IE é influenciada positivamente pela autoeficácia, aceitar de riscos e o ambiente universitário, sendo este último o que mais influencia o construto. De acordo com o modelo proposto, a autoeficácia foi explicada por planejamento, liderança e inovação.

O construto de IE entre universitários carece de novas investigação e existem evidências de que a participação em EJ pode promover o empreendedorismo (Ferreira, 2017); ademais, “ensino universitário é avaliado criticamente por oferecer poucas e qualificadas oportunidades de formação empreendedora. No entanto, qualquer oferta de oportunidade durante o período de formação torna-se atrativa aos jovens que manifestam motivações empreendedoras” (Ferreira, 2017, p. 121). À vista disso, as vivências e aprendizados adquiridos a partir da prática empreendedora na EJ colaboram na criação de redes de contato, viabilizando o diálogo dos membros da EJ com empreendedores de referência, proporcionam trocas entre mercado, sociedade e universidade, prestando-se como ambiente adequado para formação e aperfeiçoamento de competências empreendedoras e, assim, idealizarem a carreira como uma opção de exercer o que desenvolveu no contexto educacional (Campos, 2015; Ferreira, 2017; Zampier & Takahashi, 2011).

1.4 Movimento Empresa Júnior

O MEJ surgiu em 1967, na França, em Paris, na ESSEC - *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*, a partir da necessidade dos alunos em ampliar os conhecimentos através do emprego prático dos mesmos, nascendo então a Junior Entreprise, associação que possibilitasse a vivência empresarial, durante a graduação do curso que estavam realizando. Em 1969, baseado em um mapeamento de mais de 20 EJs, os estudantes/empresários resolveram unir-se para criar a Confederação Francesa de Empresas Juniores. Em 1986, o MEJ alcançou a marca de mais de 100 empresas, em países como Bélgica, Holanda, Alemanha, Portugal e Itália, e, nesse ano, também, foi fundada a Confederação Europeia de Empresas Juniores – JADE (Bervanger & Visentini, 2016; Brasil Júnior, 2015; Duarte, 2016; Fernandes & Silva, 2017; Huber, 2009; Lanzillotti, Machado, & Miranda, 2004; Pennarola, Pistilli, & Dawson, 2016; Teixeira, 2014).

No Brasil o movimento começa em 1987, com João Carlos Chaves, Diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, através da orientação de alunos de Administração da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, fundando a primeira EJ do Brasil, a Empresa Júnior – EJFGV. A partir da criação da primeira Federação Estadual de Empresas Juniores, do estado de São Paulo – FEJESP, o movimento começa a se expandir pelo país (Brasil Júnior, 2015; Duarte, 2016; Huber, 2009; Lanzillotti et al., 2004). Após a expansão do movimento, o primeiro encontro que reuniu empresários juniores de todo o país, organizado pela FEJESP, o I Encontro Nacional de Empresas Juniores – ENEJ, aconteceu em 1993. Em 2003, a Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior (BJ) foi criada, durante o XI ENEJ, em Salvador – BA. E em 2004, em Fortaleza – CE, a Federação do Estado do Ceará – FEJECE, organizou a primeira Conferência Mundial de Empresas Juniores – COMEJ (Brasil Júnior, 2015; Duarte, 2016; Huber, 2009; Lanzillotti et al., 2004). Segundo dados da Brasil Junior (2022), atualmente, existem 27 federações, mais de 1.400 EJs, em mais de 260 IES e mais de 26 mil empresários

juniores no Brasil, com uma média de 34 mil projetos ao ano, com faturamento total acima dos 49 milhões de reais.

O MEJ tem como objetivo ser a representante, no cenário nacional, das EJs, desenvolvendo-se e tornando-se formador de educação empresarial e novos empreendimentos, através de uma cultura de qualidade e como modelo fundamental para as EJs (Cesconetto, Nunes, & Moretto Neto, 2012). O MEJ possui um Planejamento Estratégico (PE) em Rede, no qual são definidas as diretrizes do MEJ, o primeiro PE foi criado em 2009, pelo Presidente da Brasil Júnior na época, Diego Calegari, atualmente está em vigor o quarto PE (2019-2021). O ano de 2012 marca um momento importante para o MEJ, a partir da criação do Projeto de Lei do Senado (PLS) 437/2012, por iniciativa do Senador José Agripino (DEM-RN), que normaliza a fundação, organização e atividade das EJs, através das IES, aprovada em 6 de abril de 2016 (Brasil Júnior, 2015; Duarte, 2016). As federações de cada estado, constituídas e geridas pelos próprios estudantes, colaboram para o desenvolvimento do MEJ, através da oferta de manuais de documentos, orientação de processos, representação das EJs e seus interesses e suporte nas questões burocráticas que regulamentam as mesmas (Campos, Bezerra, et al., 2014; Cesconetto et al., 2012; Fernandes & Silva, 2017). Minas Gerais possui a maior federação de EJs do mundo (FEJEMG) (Brasil Júnior, 2022).

A visão, missão e os valores do MEJ no Brasil são (Brasil Júnior, 2022):

1. Visão: Mais fortes e conectados, em todo Brasil, formando líderes que fazem mais projetos de alto impacto.
2. Missão: Formar por meio da vivência empresarial empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil.
3. Valores:
 - a. Orgulho de ser MEJ (Somos apaixonados pelo nosso propósito e trabalhamos por um movimento em que acreditamos);

- b. Postura empreendedora (Inconformismo, visão, pensamento inovador e capacidade de realização são características que nos definem);
- c. Compromisso com o resultado (Buscamos gerar valor para nossas partes interessadas e nos comprometemos com a superação das suas expectativas);
- d. Sinergia (A despeito de nossa diversidade, somos unidos por visões compartilhadas e trabalhamos em cooperação);
- e. Transparência (Temos plena consciência que um futuro melhor se faz com ética e compromisso com a verdade).

1.4.1 Empresa Júnior

O Conceito Nacional de Empresas Juniores (CNEJ) estabelece que as EJs são constituídas por estudantes de graduação, vinculados a pelo menos uma IES, pública ou privada, e um curso de graduação, organizados em uma associação civil, que realizam projetos e serviços, principalmente, em micro e pequenas empresas, contribuindo para a formação de profissionais capacitados e comprometidos com o propósito de transformar o Brasil. Dessa forma, através da vivência empresarial, conquistam competências para empreender, habilidades e conhecimento prático na área e em gestão, assegurando aos alunos que fazem parte do movimento um amplo acesso à realidade empresarial e do mercado de trabalho (Campos, Bezerra et al., 2014; Duarte, 2016; Fernandes & Silva, 2017; Huber, 2009; Lanzillotti et al., 2004; Penha, Alexandre, Cabral, Santos, & Pessoa, 2015; Picchiali, 2008; Valadão Júnior, Almeida, & Medeiros, 2014). Todas as práticas desenvolvidas pelos empresários juniores são orientadas e supervisionadas por um professor tutor ou professores do curso de graduação dos estudantes envolvidos e profissionais especializados proporcionando a integração da teoria e da prática, não obstante, a EJ possui gestão autônoma em relação à direção da IES e outras entidades acadêmicas, além disso, possui seu próprio estatuto e regimento interno (Campos, Bezerra, et al., 2014; Duarte, 2016; Fernandes & Silva, 2017; Ziliotto & Berti, 2012).

As EJs são permitidas a realizar projetos e serviços que cumpram pelo menos um dos seguintes aspectos: estejam estabelecidos no conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que for vinculada ou sejam fruto de competências ou qualificações da classe da profissão, estabelecidos pela lei regulamentadora das categorias profissionais. Além disso, as EJs não estão autorizadas, de nenhuma forma, recolher e desviar recursos financeiros, recebidos através da realização de projetos e serviços, para seus membros ou para a IES a que estiver vinculada. O lucro obtido com os projetos e serviços prestados pelas EJs deve ser investido na capacitação e atividade educacional dos empresários juniores (Bervanger & Visentini, 2016; Brasil Júnior, 2015; Duarte, 2016; Reis Júnior, Nascimento, & Silva, 2019; Teixeira, 2014).

1.4.2 Competências desenvolvidas na Empresa Júnior

O termo empreendedor é definido pelo movimento no Brasil, como “indivíduo que, por meio de aprofundada competência em gestão e elevado senso de responsabilidade, é capaz de gerar resultados de grande impacto e abrangência na sociedade” (Brasil Júnior, 2013, p. 22). Assim, o estudante que faz parte da EJ se torna empreendedor por meio de três pilares principais: aprendizado por gestão, aprendizado por projeto e cultura empreendedora, a fim de desenvolver competências (Brasil Júnior, 2015; Duarte, 2016; Sato, Satolo, & Queiroz, 2015). A EJ busca potencializar as competências de gestão através de processos internos, como os comerciais, financeiros, pessoais, de projetos, qualidade e outros; as competências de aprendizagem são desenvolvidas através da realização dos projetos, isto é, colocar em prática o que é aprendido; já as CE, são aprimoradas a partir de projetos de impacto social e transformação do contexto em que a EJ está inserida, essas habilidades estão relacionadas à valores e comportamentos. No entanto, cada EJ possui uma forma particular de desenvolvimento e gestão, o que depende do contexto em que está inserida. Dessa forma, as experiências de cada empresário e empresa é individual, podendo ter vivenciado os três processos ou mais do que isso (Duarte, 2016; Picchiali, 2008).

Os serviços oferecidos pelas EJs aplicam conhecimentos adquiridos nas instituições, fornecem serviços e produtos a um custo abaixo do mercado, além de prepararem os estudantes para o mercado de trabalho, atendendo assim aos interesses das IES, dos nichos e setores beneficiados e dos estudantes que participam da EJ. Os alunos que integram as EJs obtêm uma vasta quantidade de experiências, desenvolvem competências de liderança, de gestão, oratória, criatividade, proatividade, responsabilidade, capacidade de trabalhar em equipe e negociar com clientes e fornecedores. E apesar de os alunos que participam da Empresa Junior também realizarem outras atividades acadêmicas ou profissionais, o que limita o tempo disponível para desempenhar as funções da empresa, os mesmos não são isentos de suas responsabilidades (Cesconetto et al., 2012; Fernandes & Silva, 2017; Huber, 2009; Picchiali, 2008; Reis Júnior et al., 2019; Teixeira, 2014; Ziliotto & Berti, 2012).

Em um estudo desenvolvido com o objetivo de investigar qual é a percepção dos membros sobre o desenvolvimento de competências na EJ, através da revisão de literatura, baseando-se em três categorias, foram investigadas as seguintes categorias de análise das competências: competências pertinentes ao processo seletivo realizado pelos graduandos da EJ, Resolução que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Psicologia e Estatuto do MEJ (Brasil Júnior): tomada de decisão, comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente. Os resultados sugerem que as competências desenvolvidas são: organização do trabalho, comunicação verbal, criatividade, trabalho em equipe, proatividade, comprometimento, relacionamento interpessoal, iniciativa, autonomia, responsabilidade, flexibilidade, liderança. Entre conhecimentos desenvolvidos estão: articulação teoria e prática (saber mobilizar); diversidade de conhecimentos (saber combinar); transpor o conhecimento aprendido na EJ para outras situações/transferir aprendizagens (saber transpor); atuação do psicólogo organizacional e comportar-se profissionalmente (saber agir com pertinência); buscar o conhecimento (saber aprender a aprender); e aplicar técnicas (saber

mobilizar). As habilidades desenvolvidas: conhecimentos conquistados, elaboração de projetos e sua execução, aplicação de instrumentos e métodos e o deslocamento do conhecimento para além da atuação na Empresa Junior, mudança de comportamento e desenvolvimento de habilidades. As atitudes foram entendidas em uma relação com outros elementos da competência (conhecimento e habilidade), as atitudes encontradas pela autora são determinadas formas de agir na execução de atividades, de acordo com as aprendizagens, além de mais autonomia na atuação na EJ (Lautenschlager, 2009). A autora analisa que os participantes atribuem às experiências adquiridas na EJ, o desenvolvimento de atitudes, aprendizado em outros empreendimentos pessoais ou profissionais e a ação para conquistar novos desenvolvimentos (Lautenschlager, 2009) o que é corroborado por outro estudo (Valadão Júnior et al., 2014).

Quando o acadêmico é inserido no ambiente da Empresa Junior, tem a oportunidade de desenvolver habilidades profissionais e pessoais, adquirir novos conhecimentos, aproximar-se do ambiente organizacional e do mercado de trabalho e potencializar características empreendedoras (Campos, Bezerra et al., 2014; Cortez et al., 2019; Dal Piva et al., 2005; Ferreira, 2017; Teixeira, 2014; Valadão Júnior et al., 2014). Hoje as empresas não procuram mais por indivíduos que possam ser moldados de acordo com a cultura da organização, o mercado de trabalho busca e seleciona futuros funcionários qualificados, que possuem não somente conhecimento técnico, mas também determinadas competências, tais como autonomia, criatividade, trabalho em equipe e capazes de se desenvolver mais (Fernandes & Silva, 2017).

É possível notar uma mudança de cenário nas IES, segundo Dal Piva et al. (2005) e Rodrigues, Vieira, Ribas, Arruda e Catarina (2010), com o propósito de promover um ambiente facilitador para a formação de conhecimento e aproximação entre as universidades e as organizações, como por exemplo o incentivo à fundação de EJs, viabilizando apoio à formação acadêmica e colaborando para o estímulo de determinadas qualidades e competências

fundamentais para que membros/alunos consigam ingressar no mercado de trabalho. Já para Cortez et al. (2019) e Veiga e Parreira (2015) faltam investimentos em IES, através de políticas públicas, criação de EJs, financiamento estrutural, metodologias de ensino e práticas, além de orientação educacional e profissional, a fim de formar novos empreendedores.

Além das competências desenvolvidas durante a atuação em EJs, outras temáticas de POT e Comportamento Organizacional têm despertado o interesse de diversos autores no contexto de EJs. Muito se pesquisa, no contexto das EJs, sobre aprendizagem, conhecimento (Bervanger & Visentini, 2016; Magalhães, Dalmau, & Souza, 2014; Ziliotto & Berti, 2012), competências (Fernandes & Silva, 2017; Lautenschlager, 2009; Makhamed & Bendassolli, 2017; Pennarola et al., 2016; Sato et al., 2015; Valadão Júnior et al., 2014) e empreendedorismo (Campos, Bezerra et al., 2014; Cesconetto et al., 2012; Cortez et al., 2019; Lanzillotti et al., 2004; Penha et al., 2015; Picchiali, 2008; Reis Júnior et al., 2019; Veiga & Parreira, 2015).

A rotatividade é um consequente importante nas EJs, característica relevante para entender a dinâmica organizacional, alcança níveis altos, devido a vários fatores como, participação em outras atividades pessoais ou acadêmicas ou profissionais, conclusão do curso, oportunidades de intercâmbio e não ambientação na EJ, gerando cargos em vacância e modificações no sistema de trabalho. A alta rotatividade pode acarretar em determinados problemas (Huber, 2009; Magalhães et al., 2014; Penha et al., 2015; Pennarola et al., 2016; Picchiali, 2008; Reis Júnior et al., 2019; Teixeira, 2014; Valadão Júnior et al., 2014), como: falta de continuidade de ações e atividade, gerando retrabalho e/ou repetição de ações na organização (Huber, 2009; Penha et al., 2015); falta de organização formal dos arquivos/documentos e processos (Valadão Júnior et al., 2014); gestão do conhecimento, que deveria auxiliar tomadas de decisão dos membros novos e os da diretoria executiva e deveria se transmitido e retido na empresa (Magalhães et al., 2014; Reis Júnior et al., 2019); departamentos desfalcados, gerando acúmulo de funções e trabalho, e consequentemente,

estresse e desânimo nos membros (Teixeira, 2014).

Todavia, uma variável que possui ampla tradição teórica e empírica em POT é o CO (Bastos, Brandão, & Pinho, 1997; Medeiros et al., 2003; Rodrigues & Carvalho-Freitas, 2016; Silva et al., 2017), a qual permanece pouco estudada no contexto de EJs. Assim, dada as especificidades da vinculação dos membros com essa forma particular de organização esse campo carece de aprofundamentos. Assim, configura-se uma lacuna de pesquisa investigar o CO entre membros de EJ. A fim de entender como a variável apresenta-se numa organização em que os membros não são remunerados – de forma monetária, possuem um limite (conclusão do curso) para permanecer na mesma e podem estar vinculados à outras atividades extra-acadêmicas, quais são os impactos, dessas e outras circunstâncias particulares do MEJ, no vínculo estabelecido entre os membros e a organização.

1.4.3 Comprometimento Organizacional em Empresas Juniores

Para identificar os estudos realizados sobre CO entre membros de EJ foi feito um levantamento da literatura, nas bases Capes e Google Acadêmico, foram definidos os descritores: “comprometimento organizacional” e “empresas juniores”. Foram identificados seis estudos, os quais serão descritos resumidamente a seguir.

Um estudo feito com 26 membros de quatro EJs de Turismo do Nordeste com finalidade de investigar o CO, mostrou que, a maior média é do componente afiliativo, destacando o sentimento de estar integrado, ser acolhido e reconhecido como um empresário júnior dentro e fora do movimento. Seguido pelo componente afetivo, pois segundo alunos de cargos mais altos nas EJs, o comprometimento dos membros se dá a princípio com a busca de desenvolvimento profissional, à medida que o tempo de permanência aumenta, o comprometimento adquire caráter afetivo, os membros da EJ se apegam com as funções e se preocupam com a empresa, além de desencadear o espírito empreendedor, ressaltando que a ausência de remuneração e benefícios não afetam o comprometimento dos alunos. Entretanto,

a valorização dos membros por parte da empresa influencia no comprometimento, seja por um trabalho executado, resultados, ou gestão democrática participativa. Oportunidades no mercado, trazidas por professores tutores e líderes das EJs, influenciam positivamente o comprometimento dos membros e motiva-os, além de levar à melhora na qualidade dos projetos e serviços. Ademais, EJs em que os membros possuem um bom relacionamento com o professor tutor e que se sentem amparados apresentam melhores níveis de comprometimento, assegurando aos serviços e a confiança dos membros no professor tutor, que também deve fazer-se comprometimento com a EJ. Um dos fatores que afeta o comprometimento dos membros é a ausência de estrutura física adequada para desempenharem seus cargos e funções, para algumas empresas (Teixeira, 2014).

Em outro estudo, o objetivo foi correlacionar os comprometimentos afetivo, calculativo e normativo e, verificar se havia diferenças em função do gênero em duas EJs. O comprometimento afetivo demonstrou o maior valor médio em ambas as EJs, seguida pela base normativa e por último, a base instrumental. No tocante à base instrumental, as autoras verificaram que, em ambos os gêneros e nas duas empresas, foram observados níveis reduzidos de concordância com os itens do componente. As bases afetiva e normativa, nos dois gêneros e nas duas empresas, apresentaram correlação positiva considerável e um significativo distanciamento dessas em relação à base instrumental. Em uma das empresas (A.C.E Consultoria), o sexo feminino mostrou-se mais comprometido afetivamente, enquanto na outra empresa (Prospect), os membros do sexo masculino apresentaram-se mais comprometidos com a base afetiva. Sobre a base normativa, nas duas empresas e em ambos os gêneros se observou que, menos da metade dos participantes (considerando cada gênero e empresa) expressaram concordar com os indicadores do componente. Portanto, as autoras verificaram que, analisando cada base e a relação com os gêneros, o componente afetivo foi a que apresentou maior destaque nas duas EJs, seguido pelo valor médio do componente normativo e, por fim, o componente

instrumental que apresentou a menor média (Feitosa & Firmo, 2013).

Por sua vez, o estudo de Huber (2009) teve como objetivo identificar e mensurar as bases (afetivo, afiliativo, normativo e calculativo) e o grau de CO e verificar suas relações com idade, curso, período, experiência profissional, tempo de trabalho na EJ, cargo, relação com o planejamento estratégico, treinamento, negociação, projetos internos, projetos externos, eventos do MEJ, contatos com outras EJs, contatos com professores, papel de gerência e remuneração nas EJs da Universidade Federal do Rio de Janeiro. O instrumento de coleta de dados de Huber (2009) era composto pela escala de CO baseado nos estudos realizados por Medeiros (2002, 2003), Dias (2005), Scheible (2004), Góes (2006). O autor obteve 73 questionários respondidos, representando 60% do total de empresários juniores da UFRJ, analisados de acordo com métodos multivariados. A partir dos dados obtidos, avaliou que as seguintes características possuem maior correlação com os componentes de comprometimento: período, cargos, papel de gerência, importância dos projetos internos e importância dos projetos externos. Na análise do autor, isso indica que um planejamento estratégico desenvolvido com a participação dos membros e de forma democrática pode influenciar o componente afetivo, assim como uma gestão horizontal e vínculos informais entre os membros, podem influenciar o componente afiliativo.

O fato de as EJs analisadas não possuírem fortes mecanismos de avaliação de desempenho pode ter induzido os resultados das escalas normativa e instrumental. Assim, concluiu que o componente afiliativo é o mais perceptível nos empresários juniores, relevante na relação indivíduo-organização, relação esta que influencia na realização de projetos externos, período e tempo de atuação; o segundo componente mais percebido é o afetivo, que diz respeito ao alinhamento entre valores pessoais com os valores da organização; e o normativo é o menos presente entre os empresários juniores que participaram da pesquisa (Huber, 2009).

Duarte (2016) adotou a Escala de Bases do Comprometimento – EBACO (Medeiros,

2003) para compreender os níveis de CO em duas EJs de Administração. A referida medida avalia as seguintes bases desse construto: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas. Foram pesquisados 15 membros de EJ e os resultados mostraram que as bases do comprometimento com maior média foi obrigação pelo desempenho e a base escassez de alternativas apresentou a menor média, o que era esperado, visto que não é desejável que o membro esteja na EJ por falta de outras oportunidades, ou seja, é uma relação inversamente proporcional.

Os achados são interpretados pela autora (Duarte, 2016) como bons níveis de CO dos membros das duas EJs, as bases obrigação pelo desempenho e escassez de alternativas apresentaram resultados esperados e as bases: afetiva, obrigação em permanecer, falta de recompensas e oportunidades e linha consistente de atividade, não alcançaram níveis ideais, porém satisfatório e próximos do esperado para a organização. Por último, a base afiliativa apresentou resultados desfavoráveis para as duas organizações. Alguns fatores podem ter sido determinantes para os resultados obtidos, dentre estes estão: a gestão participativa, como desenvolvimento de estratégias e aperfeiçoamento do propósito da empresa; a retribuição através de empenho por parte dos membros por toda formação e aprendizado, o membro sente-se dono da EJ. Entre as limitações da pesquisa, a autora mencionou a dificuldade na coleta de dados.

Com a finalidade de verificar a existência de relação entre os valores pessoais e o CO em membros de EJs de Santa Maria, Rodrigues et al. (2010) aplicaram questionários em 119 membros de oito EJs e realizaram testes de estatísticas descritivas, correlações e aplicaram modelos de regressão. Os autores constataram que todos os componentes do comprometimento - Afiliativo, Afetivo, Normativo e Instrumental - apresentaram correlação positiva e forte, com o CO geral, a maior correlação observada foi com o construto Afiliativo. Segundo os autores,

esse resultado se justifica pelo desejo dos membros de integrar e sentir parte da organização. A correlação entre Comprometimento Afiliativo e Afetivo foi a maior encontrada entre os construtos do CO. No que diz respeito às relações entre CO e valores pessoais, os resultados indicaram que entre os componentes do CO, o comprometimento normativo obteve o maior número (N= 10) de correlações com valores pessoais, sendo significativa Obediência; os comprometimentos afetivo e afiliativo apresentaram correlação com apenas quatro valores, enquanto o comprometimento instrumental não apresentou correlação com nenhum valor pessoal. Esse resultado se deve, de acordo com os autores ao fato de o trabalho nas EJs ser voluntário, isto é, não há remuneração. Os únicos valores pessoais a apresentarem correlação, simultaneamente, com os construtos afetivo, afiliativo e normativo foram Prestígio e Obediência. Assim, os membros com maior comprometimento afiliativo são aqueles que têm como valor pessoal Convivência, isso sinaliza a aspiração em pertencer, manter relações sociais, se identificar e conviver com grupos. Na análise de regressão, os valores Prestígio e Obediência explicam o fator afetivo e o construto CO é explicado pelos valores Obediência, Prestígio e Convivência. Os modelos de CO e valores pessoais seguem os pressupostos estatísticos para análise de regressão, porém não apresentam alto grau de explicação, ou seja, os valores encontrados não colaboram expressivamente para o entendimento do comprometimento dos membros com as EJs. O CO obteve correlações positivas e fracas com valores pessoais, em contrapartida apresentou correlação positiva e forte com todos os construtos do comprometimento, sendo a maior correlação verificada com o construto afiliativo, demonstrando o desejo de integrar-se e sentir-se parte da organização.

A pesquisa de Rodrigues et al. (2010), foi replicada por Silva et al. (2019) tendo como participantes 43 membros EJs do Piauí. Os autores encontraram nos resultados dados que diferem de todos os outros trabalhos já apresentados, o componente instrumental apresentou a maior média, enfatizando a importância que as EJs têm na vida profissional dos acadêmicos

participantes, em comparação aos outros, sobre o componente afetivo, os membros não demonstraram identificação com a EJ, assim como o componente afiliativo, apresentou níveis baixos de relação interpessoal. Por fim, o componente normativo demonstrou um reconhecimento insuficiente do desempenho dos membros, além de necessidade de avaliação, o que salienta o pouco interesse dos membros nas atribuições. No que concerne aos valores pessoais, os mais presentes (com maiores médias) foram as variáveis Sexualidade, Poder, Emoção e Tradição. Já as variáveis com menores médias no estudo foram Êxito, Conhecimento e Maturidade. Ao associar valores pessoais e CO esse estudo encontrou correlação significativa entre o comprometimento afetivo e as variáveis Êxito e Estabilidade Pessoal. O comprometimento afiliativo, por sua vez, apresentou relações significativas com as variáveis Obediência, Êxito e Estabilidade Pessoal. Já o comprometimento instrumental apresentou relações significativas com a variável Apoio Social, Obediência e Estabilidade Pessoal. Foi verificada correlações significativas entre comprometimento normativo e Êxito, Poder, Religiosidade, Prestígio, Saúde, Prazer, Obediência e Sobrevivência. Finalmente, quando considerado o construto CO, as variáveis Êxito e Obediência obtiveram correlações significativas.

Ao confrontar ambos os estudos (Rodrigues et al., 2010; Silva et al., 2019) que investigaram valores pessoais e CO se observa que no estudo de Silva et al. (2019) todos os componentes de CO medidos exibem médias muito baixas de comprometimento, em dissonância com os resultados encontrados por Rodrigues et al. (2010). Especificamente sobre o comprometimento afiliativo, Silva et al. (2019) obtiveram médias superiores ao comprometimento afetivo, embora ainda baixas, em desacordo com o resultado encontrado por Rodrigues et al. (2010), em que a média no comprometimento afiliativo foi alta. As duas pesquisas não encontraram relação entre valores pessoais e CO.

Como visto, as pesquisas que investigam o CO entre membros de EJ ainda são restritas

no país, os resultados das pesquisas, analisados conjuntamente, apontam que, apesar das limitações dos estudos e das próprias EJs, em alguns estudos foi possível perceber alguns resultados semelhantes e outros divergentes. Nas pesquisas em que o componente Afiliativo foi adotado, o mesmo apresenta maior média (Huber, 2009; Rodrigues et al., 2010; Teixeira, 2014). Já na pesquisa de Silva et al. (2019) a maior média apresentada foi no fator Instrumental, também, o estudo de Duarte (2016) não apresentou o fator Afiliativo com as maiores médias, sendo as maiores médias em Obrigação pelo Desempenho. Feitosa e Firmo (2013) não adotaram o componente Afiliativo, destacando o maior valor médio obtido no componente Afetivo, além disso encontraram relação entre os componentes Afetivo e Normativo, e distanciamento das duas bases com a base Instrumental. Já Rodrigues et al. (2010) encontraram correlação entre o Comprometimento Afetivo e o Afiliativo.

Um aspecto que merece destaque, dada a recenticidade e restrição dos estudos, é a prevalência de investigações Survey observada nesta revisão de CO no contexto das EJs, assim como também foi verificada por Cury e Veiga (no prelo). Assim, pesquisas de evidência que confirmem a validação empírica são necessárias. Então, tornando-se relevante investigar a validade convergente, foram selecionadas duas escalas de CO para empresários juniores, a saber de Rodrigues et al. (2010) e Feitosa e Firmo (2013), ambas estão ancoradas no modelo multidimensional de Meyer e Allen (1991) que norteia este estudo.

2 Objetivos

2.1 Objetivo geral

Verificar se Comprometimento Organizacional e Competências Empreendedoras são preditores de intenção empreendedora entre membros de Empresas Juniores.

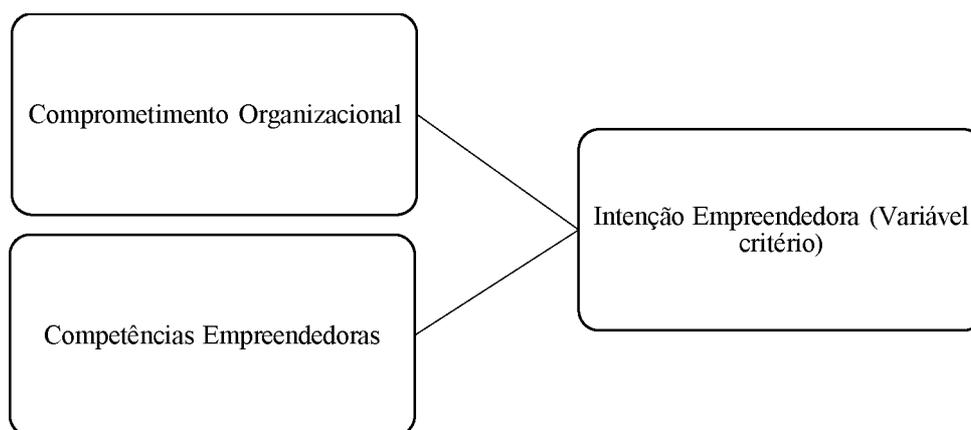
2.2 Objetivos específicos

- Identificar o grau de cada uma das variáveis investigadas na amostra;
- Analisar as relações entre Comprometimento Organizacional, Competências Empreendedoras e Intenção Empreendedora;
- Verificar se existem diferenças na Intenção Empreendedora em função do gênero, experiências acadêmicas (iniciação científica, monitorias, projetos de extensão, estágios e outras atividades extra-acadêmicas) e familiar possuir o próprio negócio;
- Verificar a validade convergente da medida de Comprometimento Organizacional;
- Verificar o grau de confiabilidade de cada uma das medidas.

3 Método

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, isto é, foram empregados instrumentos estatísticos e calculados e expressos numérica e operacionalmente os dados obtidos, a fim de encontrar e classificar as relações (Günther, 2006; Pasquali, 2009; Sampieri, Collado, & Lucio, 2013), assim, o presente delineamento utiliza instrumentos estruturados de autorrelato para aferir cada um dos construtos do delineamento de pesquisa e analisar suas relações (Kagan, 2007; McGrath, Mitchell, Kim, & Hough, 2010; Vazire, 2006). Foi utilizado o modelo correlacional, com vistas a pesquisar a relação das variáveis independentes (VI) CO e CE com a variável dependente (VD), denominada IE (Dancey & Reidy, 2013; Field, 2009). Também é descritiva, objetivando descrever as características da população e das variáveis (Cozby, 2003; Sampieri et al., 2013). De natureza transversal, ou seja, foi realizada em um só momento (Breakwell, Hammond, Fife-Schaw, & Smith, 2010) e pertence ao nível micro, pois as três variáveis de interesse são definidas no nível individual e serão acessadas através da percepção dos indivíduos de modo a assegurar congruência entre o nível da teoria e da medida (Abbad, Puente-Palácios, & Gondim, 2014). Ainda sobre o nível da teoria e da medida, Abbad, Puente-Palácios e Gondim (2014) exploram e identificam os seguintes: micro, meso e macro, isto é, atributos dos indivíduos, comportamentos coletivos e propriedades da organização, respectivamente. No presente delineamento de investigação, as variáveis serão tratadas no lócus de interesse individual, visto que a teoria dos fenômenos em questão e instrumentos de medida constituem as pessoas que compõem a organização, isto é, podem ser capturados diretamente do nível a que teoricamente pertencem. O modelo de investigação é apresentado na Figura 2.

Figura 2: Modelo de investigação

Nota: Elaborado pela autora.

A variável Comprometimento Organizacional é definida como sendo “um estado psicológico que caracteriza o relacionamento do funcionário com a organização, e tem implicações para a decisão de continuar ou interromper a filiação à organização” (Meyer & Allen, 1991, p.67). No modelo da pesquisa serão usados dois instrumentos e cada um avalia o construto de modo, ligeiramente, distinto. No primeiro instrumento de Rodrigues et al. (2010) os fatores constituintes da variável são:

- 1) Comprometimento afetivo refere-se ao apego e identificação com os objetivos e valores da organização, sentimento de lealdade e o desejo de permanecer e dedicar-se a empresa;
- 2) Comprometimento afiliativo refere-se ao desejo de fazer parte e integrar-se na organização;
- 3) Comprometimento instrumental refere-se à consciência das recompensas e custos associados à saída da organização, orientando as ações futuras do indivíduo;
- 4) Comprometimento normativo reflete o conjunto de normas internalizadas e que conduzem os comportamentos esperados pela organização, conforme objetivos e interesses da mesma.

No segundo instrumento de Feitosa e Firmo (2013) os fatores constituintes do construto são:

- 1) Comprometimento afetivo refere-se ao apego emocional do funcionário, à identificação e ao envolvimento na organização;
- 2) Comprometimento instrumental refere-se à consciência dos custos associados à saída da organização;
- 3) Comprometimento normativo reflete um sentimento de obrigação de continuar no emprego.

As Competências Empreendedoras são definidas como “a mobilização e expressão de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilita ao indivíduo identificar uma oportunidade, executar uma visão, inovar e alcançar seus objetivos e resultados favoráveis para o empreendimento” (Campos, 2015, p.58). Os fatores constituintes do construto são baseados na teoria de Man e Lau (2000), que originalmente tem seis dimensões, mas na versão brasileira (Campos, 2015) tem quatro, a saber:

- 1) Competências do Negócio referem-se à visão estratégica do ambiente, à identificação de oportunidades para EJ e noção do processo de gestão. Esse fator diz respeito às competências de Oportunidade, Estratégicas e Conceituais de Man e Lau (2000; 2005);
- 2) Competências Administrativas referem-se à gestão dos processos e rotinas da EJ, a fim de atingir eficiência e eficácia. Essa dimensão descreve as competências Administrativas da tipologia de Man e Lau (2000; 2005);
- 3) Competências de Comprometimento com Resultados referem-se ao compromisso com os resultados da organização e com o desenvolvimento pessoal. Esse fator aborda a competência de Comprometimento da tipologia de Man e Lau (2000; 2005);
- 4) Competências de Relacionamento referem-se a estabelecer, promover e manter redes e vínculos colaborativos e cooperativos na EJ. Esse fator retrata as competências de Relacionamento de Man e Lau (2000; 2005).

A VD Intenção Empreendedora, na presente investigação, é um construto unidimensional, definido como a “convicção de que a pessoa pretende abrir um novo negócio num futuro próximo” (Thompson, 2009, p. 276).

3.2 Amostra

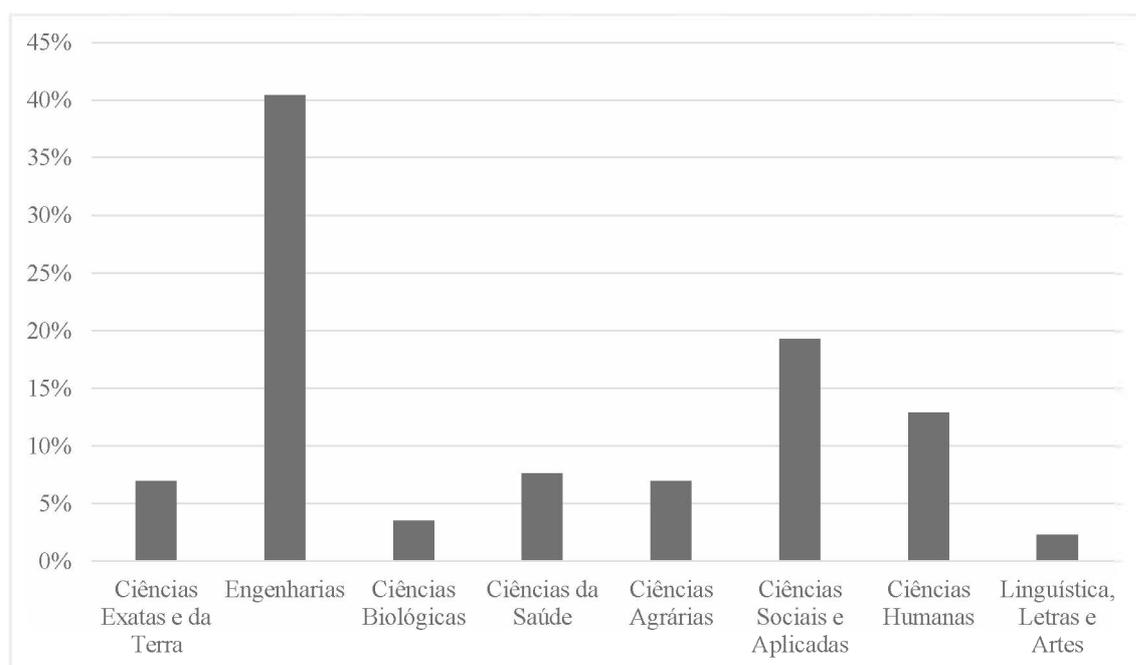
Foi utilizada uma amostra de conveniência de 171 empresários juniores, composta por 115 (67,3%) participantes do sexo feminino, 55 (32,2%) do sexo masculino e um (0,6%) participante preferiu não responder. A média de idade dos participantes da amostra é 21,39 anos de idade (DP= 2,60), com média de semestres completos do curso de 4,47 (DP= 2,32) e atuação na EJ com média de 13,39 meses (DP= 9,63).

Para realização da análise de Regressão Múltipla Padrão, o tamanho amostral deve atender aos critérios estabelecidos na literatura. Segundo Tabachnick e Fidel (2007), a saber, $N \geq 50 + 8m$, em que N é o tamanho da amostra, e m , o número de VIs do modelo. Na presente pesquisa, há oito VIs (quatro fatores de CO - Afetivo, Calculativo, Normativo e Afiliativo e quatro fatores de CE - Competências do Negócio, Administrativa, Resultados e Relacionais) e a VD será IE (construto unifatorial), o que resulta em uma amostra mínima recomendada de 115 observações. Além desse critério, os autores apresentam outro, que determina que o número de sujeitos deve ser de $100 + m$ (sendo m o número de VIs), totalizando, portanto, 108 respondentes para este estudo. Destaca-se que também estão contemplados os critérios propostos por Pallant (2007), porque recomenda que a amostra deve equivaler a 15 casos por preditor, nesse caso como são onze preditores a amostra não pode ser inferior a 165 casos. Por sua vez, Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) defendem uma amostra de, pelo menos, 100 participantes para a realização de análise de regressão. Desta feita, considerando todos os critérios supracitados a amostra do presente estudo é composta por 171 participantes. Por fim, o cálculo do poder do teste, mostra que considerando o tamanho do efeito de 0,10 a

0,30, com esse total de participantes, tem-se um poder de 0,94 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

No que concerne à caracterização da amostra, os cursos de graduação dos pesquisados foram divididos de acordo com as áreas de conhecimento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), dessa forma, 12 (7%) respondentes são de Ciências Exatas e da Terra, 69 (40,4%) das Engenharias, seis (3,5%) de Ciências Biológicas, 13 (7,6%) de Ciências da Saúde, 12 (7%) das Ciências Agrárias, 33 (19,3%) de Ciências Sociais e Aplicadas, 22 (12,9%) das Ciências Humanas e quatro (2,3%) da área de Linguística, Letras e Artes. O gráfico 1 apresenta os resultados sobre as áreas de conhecimento do CNPq.

Gráfico 1: Prevalência das áreas de conhecimento do CNPq na presente pesquisa.



Nota: Elaborado pela autora.

O cargo mais ocupado na EJ é de membro efetivo e em cargo de direção representado por 94 (55%), 71(41,5%) participantes são apenas membros efetivos, quatro (2,3%) respondentes não são membros efetivos e dois (1,2%) são ex-membros da EJ, mas atuam no MEJ. A grande maioria da amostra não ocupa cargo no MEJ – Brasil Júnior, instância que representa as EJs brasileiras e federações que representam as EJs de cada estado brasileiro –

representada por 152 (88,9%) participantes, 12 (7%) pessoas ocupam cargos, mas não de direção, enquanto quatro (2,3%) ocupam cargos de direção no MEJ e três (1,8%) desempenham outras funções no MEJ.

Quando questionados sobre atividades extra-acadêmicas, dois casos omissos ocorreram, devido à falha humana, visto que a ferramenta online Google Formulários permite que seja configurada opção de obrigatoriedade de resposta às perguntas. Entretanto, não foi necessária a eliminação de participantes. Dessa forma, 57 (33,3%) respondentes participam ou participaram de pesquisas de iniciação científica, enquanto 112 (65,5%) não. Da amostra, apenas 35 (20,5%) participam ou participaram de monitorias, enquanto 134 (78,4%) não o fazem ou fizeram. Sobre projetos de extensão, 70 (40,9%) empresários juniores afirmaram participar ou já terem participado, e 99 (57,9%) não participam ou participaram. Quando perguntados sobre estágios, 45 (26,3%) participantes afirmaram que realizam ou já realizaram, contra 124 (72,5%) que não. Sobre outras atividades extra-acadêmicas, 56 (32,7%) representantes da amostra responderam participar ou terem participado, enquanto 113 (66,1%) negaram. Por fim, as respostas sobre familiares que possuem o próprio negócio, 101 (59,1%) participantes responderam que algum familiar possui o próprio negócio, e 70 (40,9%) não.

3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados é composto por 100 itens, distribuídos nas duas escalas de Comprometimento Organizacional (1ª parte), a escala de Competências Empreendedoras (2ª parte), a escala de Intenções Empreendedoras (3ª parte) e, por fim o questionário sobre dados demográficos (4ª parte).

Escala de Comprometimento Organizacional original de Medeiros (2003) adaptado por Rodrigues et al. (2010): trata-se de uma escala de autorrelato composta por 29 itens, distribuídos em quatro fatores, a saber, Afetivo (alfa= 0,74; número de itens= 6), Afiliativo (alfa= 0,86; número de itens= 8), Instrumental (alfa= 0,68; número de itens= 7) e Normativo (alfa= 0,62;

número de itens= 9). Para responder ao instrumento é adotada escala de resposta likert de cinco pontos, sendo 1= Discordo totalmente e 5= Concordo totalmente.

Escala de Comprometimento Organizacional original de Chang (2001), Meyer e Allen (1991), Meyer et al. (1993) adaptada por Feitosa e Firmo (2013): trata-se de uma escala de autorrelato composta por 30 itens, distribuídos em três fatores, a saber, Afetivo (número de itens= 9), Instrumental (número de itens= 12) e Normativo (número de itens= 9). As autoras não disponibilizaram o alfa de Cronbach. Para responder ao instrumento é adotada escala de resposta likert de cinco pontos, sendo 1= Discordo totalmente e 5= Concordo totalmente.

Escala de Competências Empreendedoras (Campos, 2015): trata-se de uma escala de autorrelato composta por 30 itens, distribuídos em quatro fatores, a saber, Negócio (alfa= 0,84; número de itens= 10), Administrativas (alfa= 0,81; número de itens= 9), Comprometimento com Resultados (alfa= 0,70; número de itens= 6) e Relacionamento (alfa= 0,72; número de itens= 5). Para responder ao instrumento é adotada escala de resposta likert de 11 pontos, sendo 0= Não domino essa competência e 10= Domino totalmente essa competência.

Escala Brasileira Reduzida de Intenção Empreendedora – EIQBr-b (Cortez & Veiga, 2019), originalmente proposta por Liñán e Chen (2009): trata-se de uma escala de autorrelato composta por quatro itens, unifatorial, (alfa= 0,94). Para responder ao instrumento é adotada escala de resposta likert de cinco pontos, sendo 1= Discordo totalmente e 5= Concordo totalmente.

Por fim, tem-se os dados demográficos, tais como sexo, idade, curso de graduação, tempo de atuação e cargo na EJ, se ocupa algum cargo no MEJ e se participa ou já participou de outras atividades extra-acadêmicas, tais como iniciação científica, projetos de extensão, monitorias e estágios.

A Tabela 3 traz uma síntese dos itens respondidos pelos participantes.

Tabela 3: Síntese dos itens do instrumento

	Fator	Exemplos de itens	Alfa de Cronbach
Comprometimento Organizacional (Rodrigues et al., 2010)	Afetivo	Eu me identifico com a filosofia desta organização. Eu gostaria de trabalhar nesta empresa por muitos anos.	0,74
	Afiliativo	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo. Tenho uma imensa satisfação em fazer parte desta empresa.	0,86
	Instrumental	Para me manter na empresa, procuro sempre fazer o que é esperado de mim. Não gostaria de deixar minha empresa, já investi bastante da minha vida aqui.	0,68
	Normativo	Empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas. Eu me sinto culpado se não consigo realizar bem minhas tarefas.	0,62
Comprometimento Organizacional (Feitosa & Firmo, 2013)	Afetivo	Sinto-me envolvido com a empresa júnior. Estou contente e entusiasmado com a empresa.	-
	Instrumental	Estou na empresa porque não tenho alternativas melhores. Se decidisse sair da empresa agora, minha vida ficaria bastante desestruturada/confusa.	-
	Normativo	Aceito e acredito nos valores da empresa. Não sinto nenhuma obrigação em permanecer na empresa.	-
Competências Empreendedoras	Negócio	Estabeleço objetivos e metas para a EJ, ponderando urgência e importância das atividades, bem como a viabilidade de seu alcance. Busco parcerias e fontes de recursos (financeiros, materiais e tecnológicos) para a EJ baseadas nos objetivos organizacionais.	0,84
	Administrativas	Ao redigir uma mensagem ou documento da EJ, escrevo de forma objetiva e coesa, garantindo o cumprimento de sua finalidade. Transmito valores organizacionais aos novos membros, com foco na continuidade da EJ.	0,81
	Comprometimento com Resultados	Adapto-me a diferentes ritmos de trabalho, de aprendizagem e de produção dos membros da equipe, visando ao alcance dos objetivos. Aprimoro meu desempenho após identificar erros e falhas na execução do meu trabalho.	0,70
	Relacionamento	Em situações de discordância, argumento de forma cordial, considerando as diferentes opiniões. Trabalho cooperativamente, evitando competição que seja prejudicial à equipe.	0,72
Intenção Empreendedora		Meu objetivo profissional é me tornar empreendedor. Eu tenho a intenção de abrir uma firma algum dia.	0,94

3.4 Procedimento de coleta de dados

Primeiramente, o projeto de pesquisa foi submetido e recebeu o parecer consubstanciado de aprovação (CAAE: 38341020.9.0000.5152) pelo Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEP). Para a coleta de dados, a equipe de pesquisa utilizou a sua rede de contatos através das redes sociais (ex.: Facebook, Instagram, Telegram), para divulgação da pesquisa. A coleta de dados ocorreu de forma online, o participante teve acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e teve o tempo que considerou necessário para decidir se participaria ou não do estudo. Em seguida, o participante que concordou participar da pesquisa teve acesso ao instrumento de coleta de dados e a previsão de tempo para respondê-lo foi de aproximadamente 35 minutos.

3.5 Procedimentos de análise de dados

Para a realização das análises dos dados foi utilizado o programa *Statistical Package of Social Science* (SPSS), versão 20. Foram feitas análises estatísticas descritivas (média, mediana, moda e desvio padrão), de fidedignidade, análises de comparações de médias teste t de Student e análise de variância (Anova One Way), Correlação e, para o teste do modelo foi feita a análise de Regressão Múltipla Padrão, a fim de verificar se as variáveis CO e CE se constituem como preditoras de IE.

4 Resultados

Primeiramente, foram realizadas análises estatísticas descritivas, a saber, média, mediana, moda, desvio padrão, variância, mínimo e máximo, a confiabilidade dos instrumentos para amostra do estudo foi verificada pelo alfa de Cronbach e lambda de Guttman. Depois, foram feitas as análises estatísticas inferenciais, Teste t de Student, ANOVA One Way, Correlação e Regressão Múltipla Padrão. Os resultados encontrados serão apresentados a seguir.

Ao analisar a Tabela 5, se observa que o grau de CO dos participantes no instrumento proposto por Rodrigues et al. (2010), a maior média foi obtida na dimensão Afiliativo (M= 4,53; DP= 0,03), seguida por Afetivo (M= 4,41; DP= 0,03) e Normativo (M= 4,05; DP= 0,04). E, a dimensão com menor média foi Instrumental (M= 3,55; DP= 0,04). Em relação a escala de Feitosa e Firmo (2013) de CO, se verificou que a maior média foi em Afetivo (M= 3,84; DP= 0,03), em seguida Normativo (M= 3,48; DP= 0,04) e Instrumental (M= 2,28; DP= 0,04). Os dois instrumentos são de cinco pontos, assim, as médias obtidas no instrumento de Rodrigues et al. (2010), pela amostra, são altas para todas as dimensões de CO, já no instrumento de Feitosa e Firmo (2013), para o fator Instrumental, a média é baixa, enquanto dos outros fatores, Afetivo e Normativo, as médias são altas.

No que concerne à medida das CE, o instrumento usado abrange 11 pontos, por isso todas as médias deste instrumento são altas, assim a maior média entre os fatores foi Competências de Relacionamento (M= 9,08; DP= 0,06), seguido por Competências Administrativas (M= 8,80; DP= 0,08) e Competências de Comprometimento com Resultados (M= 8,24; DP= 0,08), a menor média foi do fator Competências de Negócio (M= 7,82; DP= 0,11).

Por sua vez, na variável IE, a média dos participantes foi superior ao ponto médio da escala de cinco pontos (M= 3,48; DP= 0,09). A Tabela 4 apresenta os resultados da estatística descritiva das variáveis do estudo.

Tabela 4: Estatística descritiva dos fatores

Variáveis		Média	Moda	Mediana	Desvio Padrão
Comprometimento Organizacional (Rodrigues et al., 2010)	Afetivo	4,41	4,50	4,50	0,48
	Afiliativo	4,53	5,00	4,62	0,45
	Instrumental	3,55	3,57	3,57	0,60
	Normativo	4,05	4,25	4,12	0,56
Comprometimento Organizacional (Feitosa & Firmo, 2013)	Afetivo	3,84	3,78	3,88	0,40
	Instrumental	2,28	2,00	2,16	0,64
	Normativo	3,48	3,44	3,44	0,52
Competências Empreendedoras	Negócio	7,82	10,00	8,00	1,56
	Administrativas	8,80	10,00	9,00	1,10
	Relacionamento	9,08	10,00	9,20	0,90
	Comprometimento com Resultados	8,24	7,83	8,33	1,08
Intenção Empreendedora		3,48	5,00	3,75	1,18

E para verificar a Confiabilidade de cada uma das dimensões das variáveis pesquisadas foi calculado o alfa de Cronbach e lambda de Guttman, conforme a Tabela 5. De acordo com Pasquali (2003), o valor do alfa de Cronbach representa a precisão do instrumento. Os valores de confiabilidade obtidos pelo alfa de Cronbach variaram de 0,40 a 0,92, sendo a maioria considerado aceitável pela literatura psicométrica, com valores iguais ou superiores a 0,70 (Hair et al., 2005; Pasquali, 2003).

No instrumento de CO de Rodrigues et al. (2010) o alfa de Cronbach encontrado na presente pesquisa foi inferior àquele encontrado por eles nas dimensões Afetiva (alfa= 0,65 e alfa= 0,74, respectivamente), Afiliativa (alfa= 0,74 e alfa= 0,86, respectivamente) e Instrumental (alfa= 0,57 e alfa= 0,68, respectivamente); sendo superior apenas na dimensão Normativa (alfa= 0,70 e alfa= 0,62, respectivamente). As autoras Feitosa e Firmo (2013) não disponibilizaram os valores da confiabilidade do instrumento de CO em sua pesquisa, portanto, não foi possível comparar os baixos escores do alfa de Cronbach encontrados. Ademais, as confiabilidades obtidas no instrumento de CE foram superiores ao estudo original, exceto na Competência de Comprometimento com Resultados. No presente estudo os índices variaram de 0,66 a 0,88, ao passo que no estudo original foi de 0,70 a 0,84.

Por fim, a confiabilidade da escala de IE apresentou alta confiabilidade (alfa= 0,94), assemelhando-se ao estudo original (alfa= 0,92).

Tabela 5: Confiabilidade da presente pesquisa

	Fator	Alfa de Cronbach	Lambda de Guttman
Comprometimento Organizacional (Rodrigues et al., 2010)	Afetivo	0,65	0,66
	Afiliativo	0,74	0,75
	Instrumental	0,57	0,59
	Normativo	0,70	0,71
Comprometimento Organizacional (Feitosa & Firmo, 2013)	Afetivo	0,40	0,47
	Instrumental	0,74	0,76
	Normativo	0,45	0,53
Competências Empreendedoras	Negócio	0,88	0,88
	Administrativas	0,85	0,85
	Comprometimento com Resultados	0,66	0,67
	Relacionamento	0,76	0,77
Intenção Empreendedora		0,92	0,93

4.1 Testes de Diferença de Médias (t de Student)

O Teste t (t de Student) avalia as diferenças significativas entre médias em dois grupos (Field, 2009). Foi realizado teste t de Student para verificar se havia diferença na variável IE em função do sexo, participação em iniciação científica, monitoria, projeto de extensão, estágios, outras atividades extra-acadêmicas e em função de algum familiar possuir o próprio negócio, as diferenças não foram significativas ($p > 0,05$), por esse motivo os resultados não serão detalhados.

4.2 ANOVA One Way

A ANOVA One Way tem como função analisar se existem diferenças significativas entre três ou mais grupos (Field, 2009). Foi empreendida a análise para verificar se havia diferenças nas três variáveis em função do curso de graduação, como na amostra existem 43 cursos para agrupá-los optou-se por usar as áreas de conhecimento do CNPq: (1) Ciências Exatas e da Terra, (2) Engenharias, (3) Ciências Biológicas, (4) Ciências da Saúde, (5) Ciências Agrárias, (6) Ciências Sociais Aplicadas, (7) Ciências Humanas e (8) Linguística, Letras e Artes. Os resultados mostraram distinções significativas apenas para os grupos Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Biológicas, por esse motivo serão detalhadas.

Em relação à variável CO, ao analisá-la em busca de variações em função das áreas de conhecimento do CNPq, foi encontrada diferença significativa para o fator Afetivo ($F=3,33$; $p < 0,05$) da escala de CO (Feitosa & Firmo, 2013). Foram realizadas análises Post-Hoc e constatou-se que o grupo com diferença significativa no Comprometimento Afetivo foi a área de Ciências Sociais Aplicadas, isso quer dizer que os participantes desta área tendem a apresentar menos Comprometimento Afetivo em relação aos participantes de outras áreas de conhecimento. No Comprometimento Afetivo o grupo que apresentou maior média foi a área de Engenharias ($M=3,97$; $DP=0,39$) e menor média foi o grupo

a área de Ciências Sociais Aplicadas ($M= 3,61$; $DP= 0,32$). As Tabelas 6 e 7 sintetizam esses achados.

Tabela 6: ANOVA One Way

		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
CO Afetivo	Entre Grupos	3,43	7	0,49	3,33	0,00
	Dentro de Grupos	24,03	163	0,14		
	Total	27,47	170			

Tabela 7: Médias dos grupos

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de Confiança de 95% para a Média		Mínimo	Máximo
						Limite Inferior	Limite Superior		
CO Afetivo	1,00	12	3,96	0,21	0,06	3,82	4,10	3,56	4,22
	2,00	69	3,97	0,39	0,04	3,88	4,07	2,89	5,00
	3,00	6	3,75	0,35	0,14	3,38	4,13	3,11	4,11
	4,00	13	3,84	0,44	0,12	3,57	4,11	3,11	4,89
	5,00	12	3,68	0,59	0,17	3,30	4,06	2,67	4,56
	6,00	33	3,61	0,32	0,05	3,50	3,73	3,00	4,22
	7,00	22	3,84	0,35	0,07	3,68	4,00	3,11	4,44
	8,00	4	3,80	0,34	0,17	3,25	4,35	3,33	4,11
	Total	171	3,84	0,40	0,03	3,78	3,90	2,67	5,00

1. Ciências Exatas e da Terra; 2. Engenharias; 3. Ciências Biológicas; 4. Ciências da Saúde; 5. Ciências Agrárias; 6. Ciências Sociais Aplicadas; 7. Ciências Humanas; 8. Linguística, Letras e Artes.

Por fim, como é possível observar nas Tabelas 8 e 9, foi encontrada diferença significativa para IE ($F= 2,22$; $p< 0,05$). Foram realizadas análises Post-Hoc e constatou-se que o grupo com diferença significativa na IE em relação aos outros foi a área de Ciências Biológicas, ou seja, os participantes deste grupo tendem a apresentar menos IE em relação aos participantes de outras áreas de formação. O grupo que apresentou maior média foi da área Ciências Agrárias ($M= 4,02$; $DP= 0,90$) e menor média foi o grupo da área de Ciências Biológicas ($M= 2,00$; $DP= 1,20$).

Tabela 8: ANOVA One Way de IE

		Soma dos Quadrados	dos gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Intenção Empreendedora	Entre Grupos	20,80	7	2,97	2,22	0,03
	Dentro de Grupos	217,98	163	1,33		
	Total	238,78	170			

Tabela 9: Médias dos grupos de IE

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de Confiança de 95% para a Média		Mínimo	Máximo	
					Limite Inferior	Limite Superior			
Intenção Empreendedora	1,00	12	3,31	1,42	0,41	2,40	4,21	1,25	5,00
	2,00	69	3,47	1,19	0,14	3,18	3,75	1,00	5,00
	3,00	6	2,00	1,20	0,49	0,73	3,26	1,00	3,75
	4,00	13	3,90	1,07	0,29	3,25	4,55	2,00	5,00
	5,00	12	4,02	0,90	0,26	3,44	4,59	2,50	5,00
	6,00	33	3,61	1,09	0,19	3,22	4,00	1,00	5,00
	7,00	22	3,38	1,19	0,25	2,85	3,91	1,00	5,00
	8,00	4	3,06	0,23	0,11	2,68	3,44	2,75	3,25
Total	171	3,48	1,18	0,09		3,30	3,66	1,00	5,00

1. Ciências Exatas e da Terra; 2. Engenharias; 3. Ciências Biológicas; 4. Ciências da Saúde; 5. Ciências Agrárias; 6. Ciências Sociais Aplicadas; 7. Ciências Humanas; 8. Linguística, Letras e Artes.

4.3 Correlação entre as Variáveis do Estudo

A Correlação é uma medida do relacionamento linear entre variáveis, em que são considerados pequenos os efeitos de correlação entre 0,10 a 0,29, moderados entre 0,30 a 0,49 e grandes os valores superiores a 0,50 (Field, 2009). Ao analisar as correlações da variável CO entre si, considerando ambas as medidas, se verifica que o relacionamento mais forte ocorreu entre o Comprometimento Afetivo (Rodrigues et al., 2010) e Comprometimento Afetivo (Feitosa & Firmo, 2013) ($r= 0,63$; $p<0,01$), seguido por Comprometimento Afetivo (Rodrigues et al., 2010) com Comprometimento Afiliativo (Rodrigues et al., 2010) ($r= 0,62$; $p< 0,01$). Ou seja, quanto maior o sentimento de lealdade, identificação, envolvimento e desejo de permanecer e dedicar-se a organização, mais o empresário júnior se sente pertencendo e integrando a organização.

E os menores relacionamentos foram entre Comprometimento Afiliativo que apresentou fraca correlação com Comprometimento Instrumental (Rodrigues et al., 2010) ($r= 0,25$; $p< 0,01$). E a dimensão Comprometimento Afetivo (Feitosa & Firmo, 2013) com Comprometimento Normativo (Feitosa & Firmo, 2013) ($r= 0,25$; $p< 0,01$). Isto é, quanto maior o sentimento de pertencimento e integração, mais o empresário júnior percebe os custos e recompensas associados à saída da organização. E, quanto mais sentimento de lealdade, identificação, envolvimento e desejo de permanecer e dedicar-se a organização, mais as normas e comportamentos esperados pela organização são internalizados.

Depois, foram consideradas as correlações entre as dimensões da variável CE, e os achados mostram que a correlação mais forte ocorreu entre Competências Administrativas e Competências de Relacionamento ($r= 0,71$; $p< 0,01$), seguido por Competências de Negócio e Competências Administrativas ($r= 0,70$; $p< 0,01$). Então, quanto mais capacidade de gestão dos processos e rotinas da EJ, mais competência para

estabelecer, promover e manter redes e vínculos colaborativos e cooperativos na EJ e mais visão estratégica do ambiente, identificação de oportunidades para EJ e noção do processo de gestão.

Ao correlacionar CO e CE, o relacionamento positivo mais forte obtido ocorreu entre as dimensões Comprometimento Afiliativo (Rodrigues et al., 2010) e Competências Administrativas ($r= 0,38$; $p< 0,01$), e negativo entre Comprometimento Instrumental (Feitosa & Firmo, 2013) e Competências Administrativas ($r= -0,34$; $p< 0,01$). Em outras palavras, quanto maior o sentimento de pertencimento e integração, maior capacidade de gestão dos processos e rotinas da EJ e, quanto maior a percepção de custos e recompensas associados à saída da organização, menor a percepção de capacidade de gestão dos processos e rotinas da EJ.

As correlações fracas ocorreram entre o Comprometimento Afetivo (Feitosa & Firmo, 2013) e Competências Administrativas ($r= 0,16$; $p< 0,05$). O fator Comprometimento Instrumental (Feitosa & Firmo, 2013) se relaciona negativamente com Competências de Negócio ($r= -0,16$; $p< 0,05$). Ou seja, quanto mais apego emocional, identificação e envolvimento com a EJ, maior capacidade de gestão dos processos e rotinas da EJ e, quanto maior percepção de custos e recompensas associados à saída da organização, menor visão estratégica do ambiente, identificação de oportunidades para EJ e noção do processo de gestão.

Por fim, ao correlacionar CO e CE com IE, o relacionamento mais forte obtido ocorreu entre as dimensões Competências de Negócio e IE ($r= 0,23$; $p< 0,01$), seguido pela correlação entre Competências de Comprometimento com Resultados e IE ($r= 0,20$; $p< 0,01$) e Comprometimento Afetivo (Feitosa & Firmo, 2013) e IE ($r= 0,19$; $p< 0,05$). Embora as correlações não sejam fortes, quanto mais visão estratégica do ambiente, identificação de oportunidades para EJ e noção do processo de gestão, quanto mais

comprometimento com os resultados da organização e com o desenvolvimento pessoal e quanto mais apego emocional, identificação e envolvimento com a organização, maior a pretensão de abrir um novo negócio. Os achados da Correlação de Pearson e os resultados são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10: Correlações

Fator	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. CO Afe.	1											
2. CO Afi.	0,62**	1										
3. CO Ins.	0,29**	0,25**	1									
4. CO Nor.	0,42**	0,29**	0,52**	1								
5. CO Afe.	0,63**	0,50**	0,37**	0,30**	1							
6. CO Ins.	-0,07	-0,13	0,37**	0,14	0,07	1						
7. CO Nor.	0,33**	0,29**	0,35**	0,27**	0,25**	0,35**	1					
8. CE Neg.	0,21**	0,29**	0,07	0,06	0,30**	-0,16*	0,12	1				
9. CE Adm.	0,23**	0,38**	-0,02	0,01	0,16*	-0,34**	0,07	0,70**	1			
10. CE Rel.	0,19**	0,21**	0,08	0,06	0,08	-0,30**	0,05	0,53**	0,71**	1		
11. CE Res.	0,19*	0,26**	0,08	0,08	0,23**	-0,13	0,12	0,64**	0,61**	0,54**	1	
12. IE	0,12	0,08	0,08	-0,05	0,19*	0,14	0,03	0,23**	0,09	0,02	0,20**	1

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

1. Comprometimento Organizacional Afetivo (Rodrigues et al, 2010); 2. Comprometimento Organizacional Afiliativo (Rodrigues et al, 2010); 3. Comprometimento Organizacional Instrumental (Rodrigues et al, 2010); 4. Comprometimento Organizacional Normativo (Rodrigues et al, 2010); 5. Comprometimento Organizacional Afetivo (Feitosa & Firmo, 2013); 6. Comprometimento Organizacional Instrumental (Feitosa & Firmo, 2013); 7. Comprometimento Organizacional Normativo (Feitosa & Firmo, 2013); 8. Competências Empreendedoras de Negócio; 9. Competências Empreendedoras Administrativas; 10. Competências Empreendedoras de Relacionamento; 11. Competências Empreendedoras de Comprometimento com Resultados; 12. Intenção Empreendedora.

4.4 Regressão Múltipla Padrão

A análise de Regressão Múltipla Padrão possibilita identificar o poder preditivo de VIs em uma VD (Field, 2009), no presente delineamento de investigação a VD foi IE e as VPs foram CO e as CE.

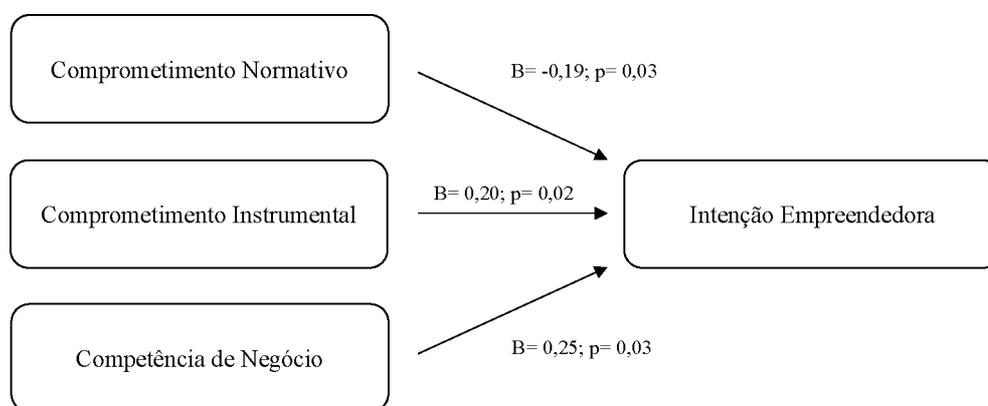
A análise resultou em um modelo estatisticamente significativo, com poder de predição de 15% das variáveis predictoras CO e CE na variância de IE ($F=2,67$; $p<0,01$; $R^2=0,15$), sendo a contribuição significativa oriunda das dimensões Comprometimento Normativo (Rodrigues et al., 2010) ($\beta = -0,19$; $p < 0,05$), Instrumental (Feitosa & Firmo, 2013) ($\beta = 0,20$; $p < 0,05$) e Competências de Negócio ($\beta = 0,25$; $p < 0,05$).

A Tabela 11 resume as análises para IE e a Figura 3 sintetiza os achados da regressão múltipla padrão.

Tabela 11: Análises de Regressão Múltipla Padrão

Variáveis critério	Preditores	β	F	p	R^2
Intenção Empreendedora			2,67	0,00	0,15
	Comprometimento Normativo (Rodrigues et al., 2010)	-0,19		0,03	
	Comprometimento Instrumental (Feitosa & Firmo, 2013)	0,20		0,02	
	Competências de Negócio	0,25		0,03	

Figura 3: Resultados da Regressão Múltipla Padrão.



Nota: Elaborado pela autora.

5 Discussão

Ao analisar o grau dos três construtos investigados no presente trabalho, se observa que as médias são superiores ao ponto médio da escala. Para a variável CO, como exposto anteriormente, foram usados dois instrumentos, uma vez que, a despeito dos esforços para estabelecer o conceito e sua dimensionalidade do CO ainda existem lacunas no entendimento do mesmo, especialmente no contexto de EJ. Desta feita, os resultados encontrados na presente pesquisa mostram alta correlação entre os instrumentos, confirmando a validade convergente, há relação significativa entre dois instrumentos diferentes do construto CO (Pasquali, 2003); em outras palavras, os membros de EJ realizaram, a partir de duas escalas, avaliações similares de uma mesma variável. Essa contribuição é relevante porque existem poucos estudos do CO em contexto de EJ, na revisão empreendida nessa dissertação foram identificados seis trabalhos. Ao cotejar as medidas de Rodrigues et al. (2010) e a de Feitosa e Firmo (2013) se observa que a escala de Rodrigues et al. (2010) apresenta índices psicométricos superiores, podendo ser utilizada em investigações futuras.

Discutindo os escores obtidos pela presente amostra em relação às duas medidas de CO, se observa que na escala de resposta likert de cinco pontos de Rodrigues et al. (2010), os valores variaram de 3,55 a 4,53, o que demonstra que as EJs e as equipes contribuem para que os empresários juniores, de alguma maneira, estejam comprometidos com as organizações, contribuindo para compreender taxas de absenteísmo, rotatividade, intenção de sair da organização e desempenho. Sendo a maior média na dimensão Afiliativa, isso significa que os participantes querem e sentem-se integrados, entrosados e reconhecidos como membros da EJ; seguida pela média do fator Afetivo, destacando o caráter emocional que vincula o membro à empresa, permanecendo porque deseja, se identifica e acredita na filosofia, valores e objetivos da EJ; depois a média de comprometimento Normativo, representando a internalização das normas pelos membros, o esforço para cumprir tarefas e atingir metas que beneficiam a

empresa, norteados os comportamentos esperados, em conformidade com objetivos e interesses da EJ. E, a dimensão com menor média foi a Instrumental, os empresários juniores percebem menos as recompensas e custos associados à saída da EJ. Esses resultados estão alinhados com os encontrados em outros estudos (Huber, 2009; Teixeira, 2014), nos quais a dimensão Afiliativa também foi a mais relatada no ambiente das EJs. Segundo Teixeira (2014), os empresários juniores se sentem fazendo parte da equipe, integrados, acolhidos, reconhecidos e sentem demonstram orgulho de pertencer. Esse dado mostra a importância de serem reconhecidos e gratificados pelo trabalho desempenhado, pois, conforme Teixeira (2014), têm mais prazer em empenhar-se pela EJ, sentem-se importantes para a equipe e desejam participar do MEJ.

Em relação à escala de Feitosa e Firmo (2013) de CO, as médias foram ligeiramente menores, se verificou que a maior média foi em Afetivo, em seguida Normativo e Instrumental. Um dos valores do MEJ é “Orgulho de Ser MEJ”, é sobre ser apaixonado pelo propósito e trabalhar com o que acredita, então é possível inferir que os membros das EJs possuem um vínculo afetivo com ela. Esses resultados estão alinhados com outros estudos (Feitosa & Firmo, 2013; Freitas, 2020; Rodrigues et al., 2010), nos quais a dimensão Afetiva também foi a mais relatada no ambiente das EJs. De acordo com Feitosa e Firmo (2013) os achados preconizam que os empresários juniores permanecem nas EJs por gostarem e sentirem-se emocionalmente vinculados. Além disso, segundo Teixeira (2014) é possível inferir que a partir da alta média em Comprometimento Afetivo, os participantes orientam-se para o trabalho em equipe, a fim de atingir bons resultados da EJ e conseqüentemente o sucesso profissional e pessoal. Segundo Freitas (2020) e Teixeira (2014) este fator está associado à concordância, compreensão e identificação com a missão, propósitos e valores do MEJ e da EJ. Nesse sentido, o Comprometimento Afetivo é o fator que mais intervém na decisão dos participantes em permanecer nas EJs (Freitas, 2020).

Quanto à dimensão Instrumental, que foi a menor média encontrada em ambos os instrumentos na presente pesquisa, há concordância com os resultados de Feitosa e Firmo (2013), Freitas (2020), Rodrigues et al. (2010) e Teixeira (2014) que indicaram esse fator como o de menor percepção entre os seus respondentes. Isto posto, esse é um resultado favorável porque é indesejável que apresentem Comprometimento Instrumental, ou seja, que apresentem média elevada, pois é possível inferir, assim como Feitosa e Firmo (2013), que os empresários juniores não estão vinculados por fatores instrumentais, ou seja, não focam nas relações custo-benefício. Freitas (2020) consoante com Teixeira (2014), relatam que o Comprometimento Instrumental é o que menos influencia a escolha dos participantes de permanecer na EJ. Visto que, a participação no MEJ é voluntária, e os empresários juniores têm esse entendimento desde o momento em se inscreve no processo seletivo, sendo possível adquirir conhecimento, habilidades e vivência necessárias para o mercado de trabalho através de outras atividades, fortalecendo a noção de que esse fator não é o mais decisivo. Isto posto, empresários juniores que não se ambientem com o voluntariado, isto é, ausência de retorno financeiro e benefícios, desligam-se mais rapidamente da EJ.

Nessa direção, contemplando os dois instrumentos, é desejável que os empresários juniores apresentem Comprometimento Afetivo e Afiliativo, porque dizem respeito ao quanto os empresários juniores identificam que a EJ valoriza os bons princípios, se identificam com a filosofia, valores, práticas e objetivos, se esforçando e dedicando para que sejam atingidos, além disso, se sentem satisfeitos, integrados, como parte da equipe, entusiasmados, envolvidos, orgulhosos e reconhecidos, desejando permanecer e percebem que expectativas e necessidades são realizadas lá. Diversos autores apregoam que essas dimensões de comprometimento abrangem uma postura ativa, os empresários juniores esforçam-se pelo bem-estar da EJ, por sentirem quem possuem responsabilidade por ela, que pertencem e por gostarem, se consideram

donos da EJ (Luz, Paula, & Oliveira, 2018; Rodrigues et al., 2010; Silva et al., 2019; Teixeira, 2014).

Ademais, é relevante que apresentem Comprometimento Normativo, visto que, o MEJ valoriza a transparência, conscientes de que um futuro melhor se faz com ética e compromisso com a verdade. Em outras palavras, que considerem que a EJ merece sua lealdade e gratidão, aceitam e acreditam em seus valores, missão e regras, não podendo deixar a organização mesmo que fosse vantajoso para o empresário júnior, que possuam obrigação moral com outros membros, que entendam ser importante cumprir normas, regulamentos, as tarefas através de um desempenho cada vez melhor, se esforçando para que a EJ tenha os melhores resultados possíveis. Para Freitas (2020), os empresários juniores entendem que o comportamento ético e obrigatório esperado deles ao comungar dos valores, normas e assumir responsabilidades na organização, é permanecer na mesma e apresentar resultados. Entretanto, Teixeira (2014) discorda da desejabilidade a dimensão Normativa, posto que, os membros mantêm-se na EJ porque se sentem obrigados e com uma dívida moral, e não por se identificarem genuinamente com a atividade.

No que concerne à medida das CE, numa escala de resposta likert de 11 pontos, todas as médias são superiores ao ponto médio (variaram de 7,82 a 9,08), sendo a maior média entre os fatores a de Competências de Relacionamento, seguido por Competências Administrativas e Competências de Comprometimento com Resultados, enfatiza-se que além da média superior, a moda (valor mais frequente) nessas três dimensões foi 10, ou seja, o ponto máximo da escala; a menor média foi do fator Competências de Negócio.

Os achados do presente estudo permitem inferir que os empresários juniores pesquisados estão alinhados com o valor sinergia da Brasil Júnior, que preza pela união de visões compartilhadas e cooperação no trabalho. Os participantes percebem que relações colaborativas e cooperativas são constituídas e incentivadas na EJ, ou seja, além de ser um

domínio mais afetivo, são abertos a novas ideias e conhecimentos de outras áreas, relacionam-se e conseguem argumentar bem e respeitosamente com outros membros, consideram e avaliam as diferentes opiniões e argumentos, trabalham cooperativamente. Assim como Campos, Abbad, Macedo e Silva (2015), o desenvolvimento e aperfeiçoamento dessas competências pode ser resultado das experiências vivenciadas nas EJs ou outras atividades extra-acadêmicas.

E dominam efetivamente a gestão dos processos e rotinas da EJ, com a pretensão de atingir eficiência e eficácia. Essa competência se apresenta através da transmissão dos valores, missão e visão da EJ, da exposição ponto de vista, avaliação da viabilidade da utilização de ferramentas e apropriação de ideias em atividades da EJ, elogios para contribuições individuais e coletivas, auxílio de outros membros, transmissão de conhecimentos, habilidades e informações relevantes para que outros membros executem as atividades, indicação da localização de arquivos e informação aos demais membros, escrevem de forma objetiva e coesa. Em concordância com Cesconetto et al. (2012), apesar de influências cognitivas prevalecerem nesse fator, envolvendo solução de problemas, análises, sínteses e avaliações, os resultados evidenciam que, as EJs empenham-se em atividades operacionais que demandam dos membros, dificultando o foco no planejamento estratégico.

Estudos demonstram que relacionamento interpessoal, comunicação efetiva e eficaz estão entre as competências mais frequentes adquiridas pelos empresários juniores e colaboram para o desenvolvimento no contexto laboral (Campos, Abbad, Ferreira, & Negreiros, 2014), Campos, Bezerra, et al., 2014; Fernandes & Silva, 2017; Ferreira, 2017; Lautenschlager, 2009). Tais achados corroboram os estudos de Cesconetto et al. (2012) e Almeida, Ferreira e Silva (2015), os quais identificaram que o ambiente da EJ favorece o trabalho em grupo, que por sua vez promove uma perspectiva multidimensional, englobando os diversos conhecimentos e experiências dos seus membros, contribuindo para o funcionamento da mesma.

Ao cotejar os resultados do estudo atual com a literatura, observa-se que apenas a autora do instrumento original utilizou os mesmos fatores, dessa forma, a presente pesquisa apresenta proximidade com os achados de Campos (2015), nos quais o domínio das competências também é avaliado como alto, sendo as Competências Administrativas e Relacionais possuem maiores médias, o que coaduna com os autores supramencionados. Pode-se inferir que, de fato, a participação na EJ seja um aspecto importante para que os estudantes desenvolvam essas Competências de Relacionamento, Administrativas e Comprometimento com Resultados, sendo consenso na literatura a relevância das mesmas para atuação empreendedora. Deste modo, reforça-se que participar da EJ seja um fator que possibilite a promoção de tais competências, colaborando para o desenvolvimento de uma atitude positiva em relação ao empreendedorismo e para a prática, possibilitando o contato dos empresários juniores com a própria IES, comunidade e negócios locais. Reafirmando, assim, a relevância da EE, a atribuição das IES é disponibilizar programas de formação empreendedora, considerando fatores individuais e contextuais, que favoreçam o florescimento das CE, assimilando o empreendedorismo, as suas características, objetivos a serem atingidos, o trabalho em equipe, as ideias de negócios e a elaboração de planos (Campos, 2015; Ferreira, 2017; Zampier & Takahashi, 2011).

Considerando que o fator com a menor média foi Competências de Negócio, que se ocupa de identificar oportunidades, obter parcerias e fontes de recursos, captar projetos, propor ações para expansão e desenvolvimento conjunto com o MEJ e curso de graduação, acompanhar os processos e indicadores do plano estratégico, da gestão das áreas e alcance de metas, ressaltar as vantagens competitivas dos serviços e produtos, estabelecer objetivos e metas e avaliar as soluções para o cliente. E apesar do MEJ possuir entre seus valores o compromisso com resultado, buscando gerar valor para as partes interessadas e comprometimento com a superação de expectativas, o fator com a segunda menor média foi

Competências de Comprometimento com os Resultados, que diz respeito a conciliação da participação na EJ com outros compromissos, aprimoramento do desempenho e identificação de falhas, priorizar a execução de projetos alinhados à estratégia da EJ e que gerem maior benefício para os membros e para a sociedade, adaptação a diferentes ritmos de trabalho, de aprendizagem e de produção dos membros da equipe, visando ao alcance dos objetivos, aplicação na EJ de conhecimentos, técnicas e métodos de pesquisa aprendidos, adaptando-os às necessidades da empresa, definição de metas de desenvolvimento pessoal e profissional, conciliando-as com os interesses organizacionais. O resultado corrobora com os achados de Campos (2015) que relatou em suas análises que as competências de Negócio e Comprometimento com os Resultados requerem treinamentos.

Em oposição aos resultados encontrados nesse estudo e em conformidade com Oka et al. (2017), ao descreverem as CE, Makhamed e Bendassolli (2017) citam a definição de Man e Lau (2000), composta pelos fatores: Oportunidade, Relacionamento, Conceituais, Organização, Estratégicas e Comprometimento. Esses autores expõem que a competência mais percebida nos participantes da pesquisa deles foi a Gestão Estratégica, vinculada aos fatores Organização e Estratégicas, associada a gestão de recursos e resultados, de planejamento e condução do empreendimento. Isso justifica a inferência dos autores de que apesar dos empresários juniores, no contexto brasileiro, consideram atividades que contém risco: a resolução de problemas e o emprego de ideias novas, mesmo assim enfatizam a relevância do planejamento estratégico associado as atividades de gestão. Haja vista que a amostra da presente pesquisa se caracteriza por ser mais da metade composta por participantes ocupando cargos de direção, em contato direto com as atividades de gestão e estratégia e mesmo com o destaque dado pelo MEJ para a relevância do planejamento estratégico, ainda sim, a competência de Negócio apresentou o escore mais baixo. Nesse caso, Campos (2015) e Campos et al. (2015) percebem, no contexto dos estudos, a demanda por treinamento para as outras competências de Negócio e

Comprometimento com Resultados, sugerindo que há dificuldade em empreender estrategicamente, prejudicando a efetividade do desempenho e dos resultados, como destacado por Abbad, Coelho Júnior, Freitas e Pilati (2006). Dessa maneira, entende-se que existe demanda para reforçar essas competências no planejamento didático, além de vivências e atividades práticas.

Por sua vez, em relação à terceira variável, IE, a média dos participantes foi superior ao ponto médio da escala e a moda da variável é cinco, isto é, os empresários juniores possuem alto grau de intenção em empreender. Então, pode-se inferir que o objetivo dos empresários juniores pesquisados é tornarem-se empreendedores e se esforçarem para iniciar e abrir o próprio negócio algum dia. Assim, pressupõe-se que os valores obtidos pelos participantes nessa pesquisa podem estar associados à participação na EJ, principal fomentadora de empreendedorismo nas IES, sendo um dos valores da Brasil Júnior a postura empreendedora, esperam dos empresários juniores inconformismo, visão, pensamento inovador e capacidade de realização. E relacionados ao acesso às disciplinas, conteúdos específicos sobre o tema, além de contato com docentes e contatos externos, como empresários, que auxiliam em outros projetos de extensão e pesquisas científicas.

Nesse sentido, a pesquisa realizada por Veiga, Cortez, Miranda e Castro Júnior (2020) feita com membros de empresa júnior também apontou alto escore médio dos participantes do estudo para a intenção de empreender. Os autores salientam que, por tradição, nem todos os cursos pesquisados dispõem de disciplinas relacionadas a empreendedorismo no projeto pedagógico, a despeito da presença de matérias sobre o assunto expandir a possibilidade dos discentes empreenderem, as IES voltam-se ao mercado de trabalho formal. Dessa forma, propõem que haja investimento e apoio à programas de expansão do empreendedorismo por parte das IES, com o objetivo de aumentar a IE e aperfeiçoar competências importantes para o mercado do trabalho. A partir dos resultados da pesquisa de Barbosa, Rabelo Neto, Moreira e

Bizarria (2015) e Cortez e Veiga (2019), foi possível validar que a noção sobre empreendedorismo pode ser potencializada a partir de investimentos de longa duração voltados a EE e orientação profissional e planos de carreira, aumento a carga horária, presença de matérias e atividades extracurriculares sobre gestão, criação e execução do plano e do próprio negócio, planejamento estratégico, trabalho dos domínios socioemocionais, oferta de estágios profissionalizantes e incubadoras de negócios suscitando no crescimento da IE de universitários.

Os escores de IE que se apresentam no estudo de Araújo (2014) também estão acima da média, a autora infere que o contexto das EJs possui muitos desafios, novos conhecimentos, além de ser propício a promoção e aperfeiçoamento de competências e habilidades empreendedoras. A autora também expressa a responsabilidade que as IES têm de difundir, promover e aumentar a cultura empreendedora, como área de atuação e campo de conhecimento, estimulando a IE dos discentes.

Na pesquisa de Ferreira e Freitas (2014), os dados coletados também apontam que mais da metade da amostra planeja iniciar um novo empreendimento, principalmente aqueles que participaram das EJs, e esse planejamento seria a longo prazo a partir da finalização da graduação. Conforme os autores, é possível depreender-se que os empresários juniores vivenciam a gestão da empresa, lidando com as dificuldades e os riscos gerados, que colaboram para o aprendizado, cautela e demanda dos membros por mais experiência antes de empreender.

Assim, o presente estudo e a literatura reforçam o entendimento de que a participação em EJ está associada positivamente com IE, na medida em que, conhecimentos, competências, vivências e experiências proporcionadas pela EJ, subsidiam uma perspectiva positiva e realista com relação ao empreendedorismo e viabilizam a intenção de começar um negócio. Portanto, torna-se indispensável que as IES invistam em potencializar projetos e conteúdos sobre empreendedorismo, como as EJ, disponibilizando recursos materiais, financeiros e humanos,

para desenvolver não só o aprendizado teórico-prático, como competências e a intenção de empreender.

Com o propósito de mensurar a confiabilidade, foram calculados o alfa de Cronbach e lambda de Guttman. Os instrumentos utilizados nessa investigação apresentam valores satisfatórios de acordo com o que foi proposto por Hair et al. (2005) e Pasquali (2003). Ao cotejar com os resultados dessa pesquisa com aqueles do estudo original da medida se observa que: (a) Comprometimento Organizacional (Rodrigues et al., 2010) os índices encontrados aqui são inferiores ao estudo original, exceto no fator normativo; (b) Comprometimento Organizacional (Feitosa & Firmo, 2013) não explicitam os índices de confiabilidade, portanto, não é possível realizar comparações. Os achados do presente estudo mostram índice adequado para a dimensão instrumental e insuficiente para afetivo e normativo, o que sinaliza fragilidades com a medida; (c) Competências Empreendedoras (Campos, 2015), os valores da presente pesquisa foram ligeiramente superiores e; (d) Escala Brasileira Reduzida de Intenção Empreendedora – EIQBr-b (Cortez & Veiga, 2019), na presente pesquisa obteve um alfa de Cronbach excelente ($\alpha = 0,92$), mas ligeiramente inferior comparado ao de Cortez (2017), que foi de 0,94. Assim, verifica-se que três dos quatro instrumentos adotados apresentam confiabilidade elevada nessa pesquisa.

Ao analisar se existiam diferenças significativas na IE em relação ao gênero, atividades extra-acadêmicas e familiar possuir o próprio negócio, não foram encontradas diferenças significativas, portanto, os resultados vão em direção oposta à literatura, na qual foram encontradas diferenças significativas com relação ao sexo (Dornelas, 2017; Hutasuhut, 2018; Molino, Dolce, Cortese, & Ghislieri, 2018; Nowiński, Haddoud, Lančarič, Egerová, & Czeplédi, 2017), bem como, para familiares que possuem o próprio negócio (Almeida & Teixeira, 2014; Farrukh et al., 2017; Ferreira, 2017; Geldhof, Weiner, Mueller, & Lerner, 2014;

Herman, 2019; Hutasuhut, 2018; Schoon & Duckworth, 2012) e para participação em atividades extracurriculares (Rocha, Silva, & Simões, 2012).

Outro ponto investigado foram as diferenças nas três variáveis em função da área de conhecimento de seu curso de graduação. Os resultados apontam diferenças significativas apenas para a variável CO, especificamente o Comprometimento Afetivo, sendo os discentes oriundos das Engenharias os que apresentaram mais Comprometimento Afetivo. Esse resultado é apoiado em partes por Seyal e Afzaal (2013) pois, tanto os acadêmicos de Computação e Engenharia, quanto Administração apresentaram maiores médias para a dimensão Afetiva, apresentando identificação com os objetivos da organização e desejo permanecer nela porque querem. Nessa direção, cabe destacar a tradição dessas graduações na criação e manutenção de EJs, em que tenham valores e objetivos mais consolidados, a figura presente e ativa do professor tutor, além da transmissão da cultura do MEJ pelos alunos, bem como o acesso a conteúdos de empreendedorismo ao longo da graduação (Bakies & Lamb, 2014; Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018; Baroneza & Nielsen, 2021; Borchers & Park, 2010; Delgado, Rodrigues, Castro, Jacomassi, e Bueno, 2018; Silva, Reategui, & Oliveira, 2019; Veiga & Cortez, 2021).

Já os empresários juniores de Ciências Sociais Aplicadas tendem a apresentar menos Comprometimento Afetivo em relação aos empresários juniores de outros cursos. Visto que, esses cursos, tradicionais em grande parte das IES, são geralmente estruturados a partir da perspectiva de que os estudantes procurem oportunidades em departamentos especializados dentro de empresas já estabelecidas, sugere-se que esses discentes, possivelmente almejam a participação em EJ a fim de garantir notoriedade no currículo e considerando oportunidades futuras, isso quer dizer que, a participação na EJ seria apenas um recurso para alcançar mais facilmente e com sucesso o objetivo profissional final. Além disso, os conhecimentos mais específicos e com maior embasamento teórico, adquiridos ao longo da graduação, sobre questões jurídico-legais, sobre o cenário socioeconômico e político nacional e internacional,

também podem contribuir na decisão do processo de empreender e de participação em EJ. Outro fator a ser ressaltado é o suporte insuficiente que tais EJs recebem das IES, instâncias do MEJ e coordenações de curso; os empresários juniores da área de Ciências Sociais Aplicadas carecem de uma abordagem da temática do empreendedorismo, do desenvolvimento de competências, de planejamento, programação e políticas adequadas de projetos, recrutamento, seleção e gestão, para que a continuidade e sustentação da EJ seja certificada. Assim como aderir à multidisciplinariedade, com o objetivo de ampliar o escopo de serviços oferecidos pela EJ, agregar aprendizados e motivar os membros (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018; Demiray & Curaby, 2008; Veiga & Cortez, 2021).

Também foram encontradas diferenças significativas na variável IE, sendo os estudantes de Ciências Agrárias aqueles com maior escore. Infere-se que os cursos dessa área oferecem iniciativas e programas financeiramente patrocinados de EE no ambiente dos estudantes que contribuem para a percepção de capacidade para iniciar o próprio negócio e intenção de empreender. Os alunos que escolhem a área de Ciências Agrárias, já possuem conhecimento e vivência prévia através de negócios familiares, criando um interesse genuíno por esse campo, pela vida rural, assim dedicam-se a ampliar o entendimento sobre agronegócio e a graduação escolhida, desejando ao se graduar administrar os bens herdados ou construir o próprio negócio. Ademais, a representatividade econômica do setor de agronegócio no contexto nacional e mundial e, seu potencial para gerar emprego e renda pode atrair e influenciar a intenção de empreender dos alunos (Alsos, Carter, Ljunggren & Welter, 2011; Santos, Holanda, Santana, & Azevedo, 2021; Signor, 2019; Teixeira & Davey, 2008).

Entre os universitários pesquisados, aqueles com menor intenção de empreender são os de Ciências Biológicas, tradicionalmente, os estudantes dessa graduação não têm muitos conteúdos e práticas relacionadas ao empreendedorismo ao longo do curso e, quando ofertadas, não se conectam com a realidade do contexto dos alunos, não se preocupam em contemplar

casos de sucesso que incentivem a possibilidade de obter êxito ao empreender, inferindo-se que a IES acredita não ser relevante a abordagem da temática e suas implicações na atuação profissional dos alunos. Além disso, nesses cursos, as relações interpessoais, o cuidado e ocupações socialmente desejáveis são priorizadas, ao passo que, o retorno financeiro, bem como a realização pessoal e profissional não são, tornando-se outro limite imposto para o desenvolvimento do interesse e da intenção de empreender. Ademais, a docência é uma escolha recorrente, uma vez que, a decisão por cursar uma licenciatura é observada em estudantes com perfil socioeconômico desfavorável para optar por graduações mais tradicionais, notórias e que demandam uma carga horária maior de dedicação dos alunos. Mesmo que o objetivo final do universitário seja atuação no campo científico / pesquisa, a docência intermedeia o processo, devido às próprias vivências ofertadas ao longo do curso. Por fim, também, para iniciar um empreendimento são necessários recursos financeiros, não oferece segurança e estabilidade e a carga de trabalho é maior; além disso, é fundamental que possua CE, como assunção de risco, noção de gestão e administração e visão para reconhecer oportunidades, ideias promissoras e o momento certo de colocá-las em prática (Carvalho & Vieira, 2018; Cortez & Veiga, 2019; Krüger, Maciel, Minello, & Coletto; 2019; Mancio; 2018; Nornberg & Ourique, 2018; Signor 2019; Teixeira & Davey, 2008; Ventura, 2015).

Analisando as correlações entre as variáveis do estudo, se observa que na variável CO, no instrumento de Rodrigues et al. (2010) foram encontrados relacionamentos significativos positivos entre Comprometimento Afetivo e Afiliativo, entre Comprometimento Instrumental e Afetivo, entre Comprometimento Instrumental e Afiliativo, entre Comprometimento Normativo e Afetivo, entre Comprometimento Normativo e Afiliativo, entre Comprometimento Normativo e Instrumental. Entre as três dimensões do instrumento de Feitosa e Firmo (2013), foram observadas relações positivas entre Comprometimento Afetivo e Normativo, também há relação entre Comprometimento Normativo e Instrumental e não há

correlação significativa entre o Comprometimento Afetivo e Instrumental. Quando confrontadas as duas escalas, são percebidas correlações positivas entre os dois fatores Afetivos, os dois Instrumentais, os dois Normativos, entre Comprometimento Afetivo e Afiliativo, Comprometimento Afetivo e Instrumental, entre Comprometimento Normativo e Afetivo, entre Comprometimento Normativo e Afiliativo e por fim, Comprometimento Normativo e Instrumental. Assim, infere-se que o Compromisso Organizacional além de existir entre os empresários juniores em diferentes níveis, as correlações entre os componentes sugerem que os participantes estão emocionalmente ligados à EJ, sentem que pertencem à equipe, também se sentem obrigadas a permanecer nela e acreditam que perderão muito se deixarem a organização. Portanto, o aumento de um dos componentes está associado ao aumento de outro. Tais relacionamentos também são identificados em outros estudos (Cheng & Stockdale, 2003; Gangai & Agrawal, 2015; Trigueiro-Fernandes, Lins Filho, Mól, & Añez, 2019).

Ao analisar as correlações das dimensões da variável CE entre si, se observa que há relações entre Competências Administrativas e de Negócio, entre Competências de Relacionamento e de Negócio, entre Competências de Relacionamento e Administrativas, entre Competências de Comprometimento com Resultados e de Negócio, entre Competências de Comprometimento com Resultados e Administrativas e entre Competências de Comprometimento com Resultados e Relacionamento.

Ao confrontar pesquisas sobre a temática, como mencionado anteriormente, apesar de não haver estudos que usem a mesma classificação que Campos (2015), foi possível recuperar estudos que corroboram os achados, a análise dos resultados dos autores Ferreira, Paula, Couto e Soares (2020) indicam que, todas as variáveis do modelo de Cooley (1990) e Spencer e Spencer (1993), adaptado por Lenzi (2008), estão positivamente correlacionadas e as Competências Empreendedoras com maior correlação são o estabelecimento de metas e

persistência, que conceitualmente assemelham-se às Competências de Negócio e Comprometimento com Resultados respectivamente, e a outra correlação mais forte faz parte do estabelecimento de metas e busca de informações, análogas às Competências de Negócio e Relacionamentos. O mesmo modelo de CE foi adotado também nas investigações de Lizote et al. (2018), aonde correlações moderadas foram encontradas, revelando que houve variação entre as respostas encontradas, bem como nas análises de Zonatto, Sbissa, Lenzi e Zonatto (2017), em que correlações significativas positivas foram relatadas, a competência persistência, que equivale ao Comprometimento com Resultados, associa-se positivamente às competências: busca de informações, estabelecimento de metas e planejamento e monitoramento sistemáticos, semelhantes à Competência de Negócio. E a competência de persuasão e rede de contatos, correspondente à Competência de Relacionamento, relaciona-se positivamente com as competências de persistência – Competência de Comprometimento com Resultados – e correr riscos calculados – Competência de Negócio. E, Botha e Taljaard (2021) encontraram relações positivas entre todas as CE, exceto com a competência autoeficácia, representada no estudo de Campos (2015) pela Competência de Negócio.

Quando as CE são correlacionadas com o CO encontramos relacionamentos positivamente significativos entre Competências de Negócio, Administrativas e Comprometimento com Resultados e os dois fatores de Comprometimento Afetivo e Comprometimento Afiliativo. As Competências de Relacionamento apresentaram relação apenas com um fator de Comprometimento Afetivo e com Comprometimento Afiliativo. Assim, compreende-se que os empresários juniores que dominam a noção da gestão e processos, possuem uma visão estratégica efetiva, identificam oportunidades para EJ, possuem compromisso com os resultados e com o desenvolvimento pessoal, estabelecem, impulsionam e mantêm redes e vínculos colaborativos e cooperativos, também apresentam mais apego,

lealdade identificação e envolvimento com os objetivos e valores organizacionais, desejam integrar, permanecer e dedicar-se a EJ.

Foram identificadas três relações negativamente significativas entre as Competências de Negócio, Administrativas e de Relacionamento com Comprometimento Instrumental, isto significa que o empresário júnior que reconhece oportunidades de empreender, compreende o contexto do negócio para traçar estratégias, conhece e conduz o processo de gestão, de maneira efetiva, estabelece laços colaborativos e cooperativos, por outro lado, não se compromete com a EJ percebendo as trocas e investimentos e nem considera os custos associados à saída da organização.

O referencial teórico para confrontar esses resultados é insuficiente. Foi identificado o estudo de Lizote (2013) que correlaciona as duas variáveis, a autora também encontra relações significativas entre as dimensões das CE e entre as dimensões do CO, entretanto, também foram usadas categorias diferentes para as competências: visão e ação. E a investigação de Aali, Naderi, Rezaie, Jafari e Aali (2016) também concluiu que existe relação entre CO e CE, nos especialistas e gerentes do Parque Industrial de Urmia, sendo as CE estrategicamente usadas para gerenciar, aumentar a produtividade, desenvolver a organização e para cumprir as necessidades das funções laborais.

Finalmente, foi encontrada relação significativa positiva entre IE e Comprometimento Afetivo, o apego emocional do membro, identificação e envolvimento com a EJ. Isto posto, preconiza-se que o membro com Comprometimento Afetivo com a intenção de implementar pode conduzir ao comportamento empreendedor. Entre IE e Competências de Negócio, que engloba as seguintes dimensões da teoria de Man e Lau (2000; 2005): Oportunidade – explorar, identificar, avaliar oportunidades favoráveis de mercado; Estratégicas - determinar e implementar estratégias, a médio e longo prazo e; Conceituais – se comportar de forma ágil e intuitiva na tomada de decisão, procurar e propor perspectivas diferentes e positivas e avaliar

cenários de risco. E relações significativas positivas entre IE e Competência de Comprometimento com Resultados, que diz respeito à dedicação contínua e extrema ao empreendimento, principalmente em circunstâncias desfavoráveis, vontade de atingir objetivos de longo prazo e capacidade de recomeçar e se responsabilizar pela preservação do negócio. O conhecimento teórico e a prática incrementam a intenção de empreender do aluno; já que o Empreendedorismo não é definido apenas pela formação, gestão e resultados do negócio, também pelo aprendizado e desenvolvimento competências (Ferreira et al., 2017).

Nas análises de Gabay-Mariani e Boissin (2019) também foi encontrada correlação significativa entre IE e Comprometimento Afetivo, entretanto, os autores também encontraram correlações significativas com Comprometimento Instrumental e Normativo. Os resultados evidenciam a possível contribuição do fator afetivo na implementação da intenção de se tornar um empreendedor até a realização de etapas definidas em direção a esse objetivo.

Já Botha, Carruthers e Venter (2019) incluíram um conjunto de sete CE: reconhecimento de oportunidade, perseverança, resolução de problemas, alavancagem de recursos, criação de valor, networking, autoeficácia. E encontraram relações significativas positivas entre comportamentos e atitudes recorrentes de IE e CE. Segundo os autores, a experiência com empreendimento anterior revela o desenvolvimento das competências e pode determinar a intenção para futuros negócios; essa vivência prévia que apoia o resultado de que as competências e a IE recorrentes tenham uma relação positiva. Corroborando com os achados, Reyes, Mariano, Herrera, Manipol e Cabardo (2018) descreveram que dentre dez CE listadas, oito eram significativamente correlacionadas à IE de estudantes logo após a formatura e após cinco anos de formados, entre elas: busca de oportunidades, persistência, demanda por qualidade e eficiência, assunção de riscos, definição de metas, busca de informações, persuasão e networking e autoconfiança. Os dados mostram que ter persistência, após cinco anos de formatura, indica a intenção de estabelecer e administrar seu próprio negócio. A demanda por

qualidade e eficiência logo ao sair da graduação está relacionada à intenção de empreender. Apenas a persuasão e o networking estão positivamente e significativamente correlacionados com a IE, tanto após a graduação quanto após cinco anos, os autores sugerem que elas possam ser necessárias na decisão de se envolver no negócio imediatamente ou futuramente. Embora as correlações das outras CE sejam significativas, são consideradas fracas. Finalmente, os autores recomendam que os resultados podem ser aproveitados por educadores para determinar quais competências precisam receber maior ênfase durante as aulas.

O teste do modelo investigou se CE e CO são preditores de IE. A análise resultou em um modelo estatisticamente significativo, com 15% de variância explicada, sendo a contribuição significativa oriunda das dimensões Comprometimento Normativo ($\beta = -0,19$; $p < 0,05$) (Rodrigues et al., 2010), Instrumental ($\beta = 0,20$; $p < 0,05$) (Feitosa & Firmo, 2013) e Competências de Negócio ($\beta = 0,25$; $p < 0,05$), que aludem à visão estratégica, identificação de oportunidades para EJ e noção do processo de gestão.

Inferese-se que a EJ não deixa de ser uma organização, então o Comprometimento Instrumental prediz a intenção de empreender, embora os participantes da amostra demonstrem altas médias de Comprometimento Afetivo e Afiliativo com as EJs, não pretendem trabalhar em organizações e sim, terem seus próprios negócios. Assim, avaliam o custo-benefício em permanecer na EJ, a fim de aprender habilidades e desenvolver competências basilares para que futuramente administre seu próprio negócio. Ou, possivelmente, então os estudantes afetivamente comprometidos estão tão apegados, leais, envolvidos com a participação, se identificam com os objetivos e valores e desejam permanecer e dedicar-se a EJ neste momento, que não possuem planejamentos futuros, não pensam sobre a conclusão da graduação e o que farão depois disso. Já o Comprometimento Normativo tem poder predição estatisticamente significativo e negativo na intenção de empreender, ou seja, empresários juniores que internalizam as normas e se comportam de maneira esperada pela EJ, conforme interesses e

objetivos da mesma, não possuem intenção de empreender, por perceberem uma obrigação em se dedicar a EJ e um dever moral de permanecer na EJ, como nos seguintes itens do instrumento de Rodrigues et al. (2010): “Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa” e “O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis”. Depreende-se, que essa percepção de se considerar empregado da EJ poderia se perpetuar para o ingresso do empresário júnior no mercado de trabalho, devido a vivência na EJ. De todo modo, para ampliar a compreensão, são necessárias mais investigações.

Além disso, depreende-se que as características da amostra, composta, principalmente, por estudantes e jovens recém-formados que, possivelmente, têm opções no mercado de trabalho e, assim, podem avaliar a experiência empreendedora como uma maneira de conquistar conhecimentos e habilidades úteis para vida profissional. Sugere-se que o CI no processo empreendedor pode estimular um forte envolvimento dos novos empreendedores no negócio, propiciando o investimento de recursos e assunção de risco. O indivíduo satisfeito e que percebe justiça e cumprimento do contrato psicológico, se compromete e deseja continuar na organização por um longo período e não tem intenção de sair, mesmo que por uma melhor oferta financeira melhor ou para empreender; mas também pode não se engajar, ser proativo, não sentir necessidade de realização, ter baixa ambição, habilidades profissionais fracas, aceitar as condições atuais devido à falta de poder de mudança em decorrência de pensar que ser leal é o suficiente (Adam, 2016; Adam & Fayolle, 2015; Gabay-Mariani & Boissin, 2019; Gbadamosi, Nwosu, Remo, & State, 2011; Mali, Terek, & Nikolic, 2021; Singh & Onahring, 2019).

Cotejando estudos de autores que investigaram o poder de predição desses fatores, compreende-se que através da EE, combinação da teoria e prática e aperfeiçoamento das CE, para além do que é ensinado nas IES, que a IE é impactada positivamente. Dessa forma, o aluno tem a possibilidade de adquirir as competências fundamentais para criar, abrir e gerir um novo

empreendimento, tais como as CE desenvolvidas por Man e Lau (2005). Portanto, mais do que dedicar-se aos resultados concretos e mensuráveis de um plano de negócios, é fundamental empenhar-se no aprimoramento das competências (Ferreira et al., 2017).

O conhecimento empreendedor adquirido através da participação na EJ contribui para que os participantes explorem, aprendam e fortaleçam competências que auxiliem na expansão das oportunidades de emprego, ao passo que, considerem a carreira empreendedora praticar o que aprenderam, uma vez que o valor adquirido na experiência ou vivência resulta no desenvolvimento de competências técnicas para a intenção de empreender (Ferreira, Loiola, & Gondim, 2021). Ademais, a identificação de oportunidades é uma “competência-chave”, porque possui poder explicativo significativamente alto da IE. Dessa forma, ressaltam também a relação entre o processo de aprendizagem e a identificação, avaliação e execução de oportunidades de negócios, visto que a EE fomenta e desenvolve elementos importantes do processo empreendedor, como a capacidade de identificação de mais possibilidades de iniciar uma empresa (Mourad & Azzedine, 2015).

As competências não obrigatoriamente farão com que os indivíduos busquem a criação de novos empreendimentos. Todavia, quanto mais desenvolvidas são as competências, mais chance há de que, caso em algum momento encaminhem-se para o empreendedorismo, obterão alguma vantagem, comparados àqueles que não têm essas competências. As CE percebidas influenciam significativamente a intenção de empreender entre os alunos, principalmente de alunos com um currículo que incorpora um programa empreendedor em comparação com alunos sem formação em empreendedorismo (Botha & Taljaard, 2021; Ferreira, 2017; Ferreira et al., 2017; Ferreira et al., 2021; Mourad & Azzedine, 2015; Sánchez, 2013; Zdolsek Draksler, & Sirec, 2021).

Em suma, os resultados deste estudo indicam que para explicar a IE, apenas CO e CE não são suficientes, existem outras variáveis importantes que não foram contempladas neste

delineamento de pesquisa, como as contextuais, que transcendem as variáveis individuais estudadas. Então para explicar a intenção de ser empreendedor, muito mais do que possuir características individuais, existem variáveis de contexto que são relevantes, como: o cenário econômico nacional e internacional atual, suporte e incentivo social e financeiro na consolidação da carreira, educação e prática empreendedora, que não estão sendo contempladas. Isso, entretanto, não diminui a relevância dessas variáveis individuais para que a pessoa desenvolva essas competências e consolide vínculos que são indispensáveis em novos negócios e até mesmo em negócios já estabelecidos. Os achados do estudo reforçam a literatura sobre o assunto ao apontar que a participação em EJ contribui no desenvolvimento e aprimoramento de CE e para a intenção de empreender, ademais a manifestação do vínculo do indivíduo com a organização também pode ser avaliada entre membros de EJ.

6 Considerações Finais

A presente pesquisa alcançou seu objetivo, pois CO e CE se mostraram preditoras de IE. As dimensões Comprometimento Normativo, Comprometimento Instrumental e Competências de Negócio estão associadas à intenção de empreender dos empresários juniores. Os resultados estão em conformidade com a literatura (Adam, 2016; Adam & Fayolle, 2015; Botha & Taljaard, 2021; Ferreira et al., 2017; 2021; Gabay-Mariani & Boissin, 2019; Gbadamosi et al., 2011; Mali et al., 2021; Mourad & Azzedine, 2015; Sánchez, 2013; Singh & Onahring, 2019; Zdolsek et al., 2021). A qualidade psicométrica dos instrumentos é assegurada por valores satisfatórios a excelentes (Hair et al., 2005; Pasquali, 2003) que foram confrontados com os resultados encontrados pelos estudos originais (Campos, 2015; Cortez & Veiga, 2019; Rodrigues et al., 2010), exceto no instrumento de Feitosa e Firmo (2013) que apresentou índices frágeis e necessidade de refinamento, contudo os dados não puderam ser contrapostos aos originais, pois não foram disponibilizados.

A pesquisa apresenta limitações, dentre elas: o viés da seleção amostral, ou seja, é possível que indivíduos com características semelhantes tenham maior ou menor chance de participar da coleta de dados, isso se deve a estratégia de divulgação da pesquisa, visto que, as redes sociais e de contatos das pesquisadoras foram os principais meios de difusão. Além disso, a desejabilidade social é evidente nos itens, considerando a natureza micro das variáveis e a modalidade de autorrelato dos instrumentos, os participantes responderam aos instrumentos de forma a tentar causar uma impressão positiva e evitar desaprovação, para minimizar esses efeitos é possível empregar instrumentos específicos para enviesamento das respostas. Igualmente, a autora do instrumento (Campos, 2015), menciona que possivelmente os Empresários Juniores atribuíram um valor excessivo à variável competências ou operacionalização inadequada da escala, sendo essas extensas e com pontos extremos considerados ideais ou não. Também, apresentou-se a impossibilidade de generalizar os resultados encontrados devido à especificidade do contexto do estudo. Por fim, não foram realizados pré e pós teste, então não é possível saber se as CE foram desenvolvidas ao longo da participação na Empresas Júnior ou se já haviam sido adquiridas anteriormente; a hipótese é que foram desenvolvidas, no entanto, não foi mensurado no presente estudo.

Como agenda de pesquisa, recomenda-se: (a) aplicação dos instrumentos em nova amostra de empresários juniores, de modo a explorar diferentes características da amostra e do contexto e produzir evidências de validade empírica, em particular das escalas de CO, objetivando a delimitação, bem como operacionalização do construto; (b) estudos com pós juniores prestes a se graduarem e já inseridos no mercado de trabalho como empreendedores; (c) comparar amostras de estudantes que participam das EJs e estudantes que não participam; (d) empreender uma análise fatorial exploratória do instrumento; (e) desenvolver pesquisas mistas, a fim de coletar dados através de entrevistas; (f) executar pesquisas longitudinais, a fim

de avaliar a obtenção e desenvolvimento das CE; e (g) efetuar investigações sobre a necessidade de treinamento e desenvolvimento das CE.

Quanto às implicações práticas da pesquisa, em razão da importância do crescimento das atividades empreendedoras para o desenvolvimento econômico, orienta-se que haja incentivo à participação na EJ, uma vez que essa inserção dispõe de potencial para contribuir para IE, possibilita o desenvolvimento de CE e a criação de vínculos, como o CO. Além disso, o estudo contribui fomentando as discussões sobre incentivos e implementações, através de governantes, IES e organizações privadas, no tocante a novas propostas, diretrizes e políticas públicas sobre educação empreendedora, inserindo nos currículos e formações de discentes e docentes, criando uma cultura empreendedora nas Instituições de Ensino, reforçando a importância dos processos de ensino-aprendizagem e da prática/vivência desde a infância e oferecendo suporte às EJs e incubadoras, a fim de promover o comportamento empreendedor, especialmente nas IES. Em particular, porque no contexto laborativo atual as CE são basilares para a criação de negócio, promoção de inovações e também para atuação em organizações existentes, como intraempreendedor, logo, a participação em EJ pode potencializar o desenvolvimento do empreendedorismo.

Assim, o presente estudo traz uma nova percepção, avançando na compreensão do Empreendedorismo e Comportamentos Organizacionais, e em aspectos fundamentais do tema, a fim de proporcionar arcabouço teórico e empírico para o desenvolvimento efetivo de jovens empreendedores. Finalmente, espera-se que traga novas reflexões acerca do papel desempenhado pelas EJs em âmbito nacional e para além dos limites das IES, repercutindo no aperfeiçoamento profissional, no crescimento econômico, fomento da inovação e no aprimoramento da prestação de serviços à sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aali, A., Naderi, N., Rezaie, B., Jafari, H., & Aali, M. (2016). Examine the relationship between organizational justice and organizational commitment with entrepreneurial skills (Case Study: Urmia industrial estate). *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, 3(2).
- Abbad, G., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Aprendizagem humana nas organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 237-275). Porto Alegre: Artmed.
- Abbad, G. S., Coelho Junior, F. A., Freitas, I. A., Pilati, I. R. (2006). Medidas de suporte em avaliação de TD&E. In: Borges-Andrade, J. E., Abbad, G. S., & Mourão, L. (Org.). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa: Fundamentos para a Gestão de Pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Abbad, G., Puentes-Palácios, K., & Gondim, S. M. G. (2014). Abordagens metodológicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2), 71-88. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/269689528_Abordagens_Metodologicas_em_Psicologia_Organizacional_e_do_Trabalho
- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(spe), 19-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Abreu, M. C. S., Cunha, M. C., & Soares, F. A. (2010). *Componentes do comprometimento organizacional: Uma avaliação empírica na Petrobras\Lubnor*. In Anais do 6º Encontro de Estudos Organizacionais – EnEO. Florianópolis: ANPAD. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo155.pdf>
- Adam, A. F. (2016). *From entrepreneurial intention to behavior: to what extent commitment and im- plementation intention could facilitate action?* [Tese de Administração de Empresa, Université Grenoble Alpes, English].
- Adam, A. F., & Fayolle, A. (2015) ‘Bridging the entrepreneurial intention-behaviour gap: the role of commitment and implementation intention’, *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 25(1), 36–54. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2015.068775>
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in social psychology. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (20, 1-6). San Diego: Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60411-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60411-6)
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179- 211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (1998). Models of human social behavior and their application to health psychology. *Psychology & Health*, 13(4), 735–739. <https://doi.org/10.1080/08870449808407426>
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). England: Open University Press, McGraw-Hill.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. In E. W. Stroebe, & M. Hewstone (Orgs.), *European Review of Social Psychology* (11, pp. 1-33). New York: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1080/14792779943000116>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1),

- 78–119. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitments to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *1*(63), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *49*, 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Almeida, S. C. M. (2009). *O Comprometimento Organizacional e o Stress de Papel na Força de Vendas*. [Dissertação de Mestrado em Gestão Comercial, Universidade do Porto, Portugal]. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/53836>
- Almeida, G. M. P., Ferreira, L. B., & Silva, D. L. B. (2015). *Desenvolvimento de Competências em Empresas Juniores: a experiência dos líderes nas EJs da Universidade Federal do Maranhão (UFMA)*. In XII Seminário Anual da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Turismo. Recuperado de <https://www.anptur.org.br/anais/anais/files/12/65.pdf>
- Almeida, F. S., & Teixeira, R. M. (2014). Influência da família e das redes sociais na criação de negócios por jovens empreendedores. *Pretexto*, *15*(2), 110-128. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/33567/influencia-da-familia-e-das-redes-sociais-na-criacao-de-negocios-por-jovens-empreendedores/i/pt-br>
- Alsos, G.A., Carter, S., Ljunggren, E., Welter, F. (2011). *The Handbook of Research on Entrepreneurship in Agriculture and Rural Development*, Edward Elgar, Cheltenham. <https://doi.org/10.4337/9780857933249>
- Alvim, S., & Loiola, E. (2010). Construção e validação de escala de impacto em profundidade: o caso do Empretec. *Psicologia: Organizações E Trabalho*, *10*(1), 37–51. Recuperado de <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25551>
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, *26*(1), 1–14. <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Apospori, E., Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2005). Entrepreneurial and professional CEOs. Differences in motive and responsibility profile. *Leadership and Organization Development Journal*, *26*, 141–162. <https://doi.org/10.1108/01437730510582572>
- Araújo, L. M. B. (2014). *Intenção Empreendedora dos alunos de graduação em administração da unb: como a trajetória no curso os afeta?* [Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração - Universidade de Brasília].
- Araújo, U. P., Sousa, M. D., Muniz, M. M. J., Gomes, A. F., & Antonialli, L. M. (2008). Expectativas e estratégias de ação em relação à inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *9*(2), 81-96. Recuperado de <https://goo.gl/bDHtvM>
- Armond, A. C., & Nassif, V. M. J. (2009). A liderança como elemento do comportamento empreendedor: um estudo exploratório. *Revista de Administração Mackenzie*, *10*(5), 77-106. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712009000500005>
- Arnaut, P. G., & Picchiali, D. (2016). Competências empreendedoras: Modelos mentais como fatores determinantes de seu desenvolvimento. *Revista Científica Hermes*, *16*, 197-222. <https://doi.org/10.21710/rch.v16i0.282>
- Audretsch, D. B. (2012). Entrepreneurship research. *Management Decision*, *50*(5), 755-764. <http://doi.org/10.1108/00251741211227384>

- Baggio, A., & Baggio, D. (2014). Empreendedorismo: Conceitos e definições. *Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, 1(1), 25-38. <https://doi.org/10.18256/2359-3539/reit-imed.v1n1p25-38>
- Bakies, M. M., & Lamb, K. S. (2014). *International Experiential Learning in Engineering: a Case Study of Junior Enterprise in the United States*. In Paper presented at 2014 ASEE International Forum, Indianapolis, Indiana. <https://doi.org/10.18260/1-2--17188>
- Balsan, L. A. G., Kneipp, J. M., Tonin, S., & Costa, V. M. F. (2016). Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. *Revista de Ciências da Administração*, 1(2), 25-37. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2016v18n45p25>
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2018). Educación emprendedora a través de las junior empresas. *Journal of Management and Business Education* 1(2), 106-116. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2018.0009>
- Barbosa, C. S., Gueiros, M. M. B., & Silva, N. C. (2019). *A Formação de Liderança Universitária através de Empresas Juniores: uma investigação em uma Universidade Pública de Ensino Superior*. In 9ª Conferência Forges (Fórum da Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa). Universidade de Brasília e Instituto Federal de Brasília.
- Barbosa, F. L. S., Rabêlo Neto, A., Moreira, R. N., & Bizarria, F. P. A. (2015). Empresa Júnior E Formação Empreendedora De Discentes Do Curso De Administração. *Teoria e Prática em Administração*, 5(2), 167-189. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/39241/empresa-junior-e-formacao-empreendedora-de-discentes-do-curso-de-administracao/i/pt-br>
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, Mass.
- Baron, R. A. & Shane S. A. (2007). *Empreendedorismo: uma visão do processo*. São Paulo: Thompson Learning.
- Baroneza, A. M., & Nielsen, F. C. (2021). O comportamento empreendedor dos alunos do curso de graduação em engenharia de materiais da UTFPR-LD: um estudo comparativo entre ingressantes e concluintes. *Brazilian Journal of Business (Curitiba)*, 3(1), 16-32. <https://doi.org/10.34140/bjbv3n1-002>
- Barral, M. R. M., Ribeiro, F. G., & Canever, M. D. (2018). Influence of the University Environment in the Entrepreneurial Intention in Public and Private Universities. *RAUSP Management Journal*, 53(1), 122-133. <https://doi.org/10.1016/j.rauspm.2017.12.009>
- Barros, M., & Passos, E. (2000). Remando a favor da maré: racionalidade instrumental no curso de administração de empresas. *Organizações & Sociedade*, 7(19), 161-174. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302000000300011>
- Barros, A., & Pereira, C. (2008). Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. *Revista de Administração Contemporânea*, 12(4), 975-993. <http://doi.org/10.1590/S1415-65552008000400005>
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília].
- Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 1-11. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200003>

- Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A., & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 97-120. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. de A., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos Indivíduos com a Organização: Análise da Produção Científica Brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 30(2), 153-162. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000200004>
- Bastos, A. V., & Menezes, I. G. (2010). Intenção de permanência na organização: um constituinte ou consequente do comprometimento organizacional? *Estudos de Psicologia (Natal)*, 15(3), 299-307. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300010>
- Baum, J. R., Frese, M., Baron, R. A., & Katz, J. A. (2007). *Entrepreneurship as an Area of Psychology Study: An Introduction*. In J. R. Baum, M. Frese, & R. A. Baron (Eds.), *The organizational frontiers. The psychology of entrepreneurship* (pp. 1-18). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244. <https://doi.org/10.2307/256481>
- Behling, G., & Lenzi, F. C. (2019). Competências Empreendedoras e Comportamento Estratégico: Um Estudo com Microempreendedores em um País Emergente. *Brazilian Business Review*, 16(3), 255-272. <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.4>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical Leadership as Antecedent of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Intention to Stay Among Volunteers of Non-profit Organizations. *Frontiers in psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Bervanger, E., & Visentini, M. (2016). Publicações científicas brasileiras sobre empresas juniores na área de administração: um estudo bibliométrico. *REGE Revista De Gestão*, 23(3), 211-221. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2016.06.002>
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-454. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306970>
- Bird, B. (1995). Toward a Theory of Entrepreneurial Competency. In J.A. Katz & R. H. Brockhaus, Sr.(Eds), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, 51-72. Greenwich, CN: JAI Press.
- Bird, B. (2019). Toward a Theory of Entrepreneurial Competency. In J. A. Katz & A. C. Corbet, (Eds), *Seminal Ideas for the Next Twenty-Five Years of Advances (Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth, 21)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, 115-131. <https://doi.org/10.1108/S1074-754020190000021011>
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 276-289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
- Bonavides, R. de O. P., Oliveira, J. A., Medeiros, C. A. F. (2006). *Comprometimento organizacional: um estudo das consequências do comprometimento para os trabalhadores*. In Anais ENANPAD, 30º Encontro Nacional da ANPAD. Salvador, BA: Anpad.
- Borba, M. L., Hoeltgebaum, M., & Silveira, A. (2011). A produção científica em empreendedorismo: Análise do Academy of Management Meeting: 1954-2005. *Revista de Administração Mackenzie*, 12(2), 169-206. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712011000200008>

- Borchers, A., & Park, S. A. (2010). Understanding entrepreneurial mindset: A study of entrepreneurial self-efficacy, locus of control and intent to start a business. *Journal of Engineering Entrepreneurship*, 1(1), 51-62. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/256375839_Understanding_Entrepreneurial_Mindset_A_Study_of_Entrepreneurial_Self_Efficacy_Locus_of_Control_and_Intent_to_Start_a_Business
- Borges-Andrade, J. E. (1994a). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 2(1), 37-47. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Borges-Andrade, J. E. (1994b). Comprometimento organizacional na administração pública e em seus segmentos meio e fim. *Temas em Psicologia — Psicologia Social e Organizacional*, 1, 81-103. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317464420_Comprometimento_organizaciona_l_na_administracao_publica_e_em_seus_segmentos_meio_e_fim
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. do P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(spe), 37-50. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722010000500004>
- Borges-Andrade, J. E., & Pilati, R. (2001). Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(3), 85-106. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000300005>
- Borges-Andrade, J. E., Afanasief, R. S., & Silva, M. S. (1989). *Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas*. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), XIX Reunião Anual de Psicologia. Resumos (p.236). Ribeirão Preto.
- Borges, J., & Casado, T. (2009). *Empreendedores no divã: entre o Heroic Economic Superman e o Sentient Self*. In Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil: ANPAD.
- Botha, M., Carruthers, T.J., & Venter, M.W. (2019). The relationship between entrepreneurial competencies and the recurring entrepreneurial intention and action of existing entrepreneurs. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*. <https://doi.org/10.4102/sajesbm.v11i1.191>
- Botha, M., & Taljaard, A. (2021). Exploring the Entrepreneurial Intention-Competency Model for Nascent Entrepreneurs: Insights From a Developing Country Context. *Frontiers in psychology*, 12, 516120. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.516120>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. New York: John Wiley.
- Bracht, D., & Werlang, N. (2015). Competências empreendedoras: uma investigação com produtores rurais catarinenses. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 4(1), 101-124. <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v4i1.130>
- Brandão, H. P. (2007). Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. *Revista Estudos de Psicologia*, 12 (2), 149-158. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000200007>
- Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2007). Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. *Revista de Administração Mackenzie*, 8(3), 32-49. <https://doi.org/10.1590/1678-69712007/administracao.v8n3p32-49>
- Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Freitas, I. A., & Vieira, F. T. (2010). Desenvolvimento e estrutura interna de uma escala de competências gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(1), 171-182. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000100019>

- Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Puente-Palacios, K., & Laros, J. A. (2012). Relationships between learning, context and competency: a multilevel study. *BAR - Brazilian Administration Review*, 9(1), 1-22. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922012000100002>
- Brandão, H. P., Zimmer, M. V., Pereira, C. G., Marques, F., Costa, H. V., Carbone, P. P., & Almada, V. F. (2008). Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. *Revista de Administração Pública*, 42(5), 875-98. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000500004>
- Brasil Júnior (2013). *Planejamento Estratégico da Rede 2013 - 2015*. Recuperado de https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institucional/file/file/10/Planejamento_Estrategico_da_BJ_2013-2015.pdf
- Brasil Júnior (2015). *Conhecendo o MEJ – Livro I – DNA Júnior*. Disponível em <http://brasiljunior.org.br>
- Brasil Junior (2022). *Brasil Júnior*. <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>
- Breakwell, G. M., Fife-Schaw, C., Hammond, S., & Smith J. A. (2010). *Métodos de pesquisa em psicologia* (3ª ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Burg, E. V., & Romme, A. G. L. (2014). Creating the future together: Toward a framework for research synthesis in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 38(2), 369-397. <http://doi.org/10.1111/etap.12092>
- Caetano, A., Santos, S. C., & Costa, S. F. (2012). *Psicologia do empreendedorismo: processos, oportunidades e competências*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Camargo, M. L., & Goulart Júnior, E. (2019). Comprometimento organizacional: um estudo nacional sobre o conceito e seu processo de desenvolvimento. *Revista Labor*, 1(20), 96-114. <https://doi.org/10.29148/labor.v1i20.39556>
- Camozzato, E. S., Serafim, F. K., Cavalheiro, C. M., Lizote, S., & Verdinelli, M. A. (2018). Estilo cognitivo e intenção empreendedora dos estudantes de administração. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 11(3), 105-121. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n3p105>
- Campelo, H. C., Fonseca, P. E., Ferreira, T. C., & Souza, K.A. (2019). Competências Empreendedoras: um estudo dos acadêmicos do curso de Administração de Empresas. *Revista FOCO*, 12(2), 130-146. http://doi.org/10.28950/1981-223X_REVISTAFOCOADM/2019.V12I2.659
- Campos, E. B. D. (2015). *Competências empreendedoras: uma avaliação no contexto de Empresas Juniores brasileiras*. [Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília]. <http://dx.doi.org/10.26512/2015.10.T.19546>
- Campos, E. B. D., & Abbad, G. S. (2014). Competências no Trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 117-121). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Campos, E. B. D., Abbad, G. da S., Ferreira, C. Z., & Negreiros, J. L. X. M. de. (2014). Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 452-463. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400011&lng=pt&tlng=pt.
- Campos, E. B. D., Abbad, G. S., Macedo, A. G. A. P. S., & Silva, N. P. (2015). Necessidades de treinamento: Uma proposta de avaliação estratégica no contexto de empresas juniores brasileiras. *Revista de Administração Mackenzie [online]*, 16(6), 126-158. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p126-158>

- Campos, E. B. D., Bezerra, K., Bonatti, C. L., & Abbad, G. S. (2014). Brazilian Junior Entrepreneurs' Competencies. *Business Management Dynamics*, 3(9), 16-30. Recuperado de http://bmdynamics.com/issue_pdf/bmd110456-16-30.pdf
- Campos, H. M. (2016). O papel da criatividade na mediação do relacionamento entre a paixão empreendedora e a prontidão empreendedora. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18(61), 457-472. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i61.3010>
- Campos, T. M., & Lima, E. O. (2019). Um Estudo sobre os Fatores que Influenciam no Desenvolvimento de Competências Empreendedoras. *Revista Pretexto*, 20(1), 38-56. <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v20i1.3231>
- Carbone, P. P., Brandão, H. P., Leite, J. B., & Vilhena, R. M. (2005). *Gestão por competências e gestão do conhecimento*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Carvalho, P. M. R. (2004). *Competências para o Entrepreneurship: Um modelo explicativo* [Tese de doutorado, Universidade de Salamanca, Salamanca, Espanha]. Recuperado de <http://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/396>
- Carvalho, T., & Vieira, C. (2018). Processo de escolha do curso superior e atratividade da carreira docente: a opção pela docência segundo os graduandos da UEMG – 125birité. *Práticas em Gestão Pública Universitária*, 2(1), 196-215. Recuperado de <https://revistas.ufjf.br/index.php/pgpu/article/view/3403>
- Casero, J. C. D., Portillo, A. F., Escobedo, M. C. S., & Mogollón, R. H. (2017). The Influence of University Context on Entrepreneurial Intentions. In *Entrepreneurial Universities* (pp. 65-81). Springer: United States. http://doi.org/10.1007/978-3-319-47949-1_5
- Cesconetto, S. M. M., Nunes, T. S., & Moretto Neto, L. (2012). As empresas juniores no desenvolvimento de competências gerenciais. *Revista de Administração da UEG*, 3(2), 118-141. Recuperado de http://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/1099
- Chang Junior, J. (2001). *Gestão de pessoas através do desenvolvimento do comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos nesse processo*. [Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo]. <http://dx.doi.org/10.11606/T.12.2001.tde-14072010-080840>
- Chell, E. (2000). Towards researching the 'opportunistic entrepreneur': a social constructionist approach and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 63-80.
- Cheng, Y., & Stockdale, M. S. (2003). The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 465-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00063-5](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00063-5).
- Coelho-Junior, F. A., Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Faiad, C. (2012). *O comportamento organizacional como campo científico: uma análise crítica*. In Anais XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, Rio de Janeiro, RJ. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a08v15n3>
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: an integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cohen, A. (2013). "Organizational commitment theory". In Kessler, E.H., (Eds.): *Encyclopedia of Management Theory*, p. 526-529. Thousand Oaks: SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452276090.n189>
- Cohen, A., & Lowenberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050. <https://doi.org/10.1177/001872679004301005>

- Cooley, L. (1990). *Entrepreneurship Training and the Strengthening of Entrepreneurial Performance*. Final Report. Contract No. Washington: USAID.
- Cooley, L. (1991). *Seminário para fundadores de empresa. Manual del Capacitador*. Washington: MSI.
- Cortez, P. A. (2017). *Evidências de validação empírica de escala de atitude empreendedora e testagem de um modelo preditivo a partir dos Cinco Grandes fatores de personalidade*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Aplicada, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia]. <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2017.167>
- Cortez, P. A., & Veiga, H. M. S. (2018). Características pessoais dos empreendedores: clarificação conceitual dos construtos e definições da literatura recente (2010-2015). *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 9(3), 58-79. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2018v9n3p58>
- Cortez, P. A., & Veiga, H. M. S. (2019). Intenção empreendedora na universidade. *Ciências Psicológicas*, 13(1), 134-149. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v13i1.1815>
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. S., & Salvador, A. P. (2019). Impacto de personalidade e empresas juniores para estimular potenciais empreendedores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia (Rio de Janeiro. 1979)*, 17, 179-192. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v71n2/13.pdf>
- Cortez, P., & Hauck, F. (2020). Revisão de literatura de instrumentos de avaliação de intenção empreendedora. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(30). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i30.3023>
- Costa, A. M., Barros, D. F., & Carvalho, J. L. F. (2011). A dimensão histórica dos discursos acerca do empreendedor e do empreendedorismo. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(2), 179-197. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000200002>
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2014). Comprometimento organizacional: bases para uma abordagem processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 329-337. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000300010>
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Cualheta, L., Abbad, G., Faiad, C., & Borges Junior, C. (2020). Competências Empreendedoras: Construção de uma Escala de Avaliação. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 9(2), 158-180. <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v9i2.1621>
- Cury, J. M., & Veiga, H. M. da S. (2021). Competências Empreendedoras nos Contextos de Ensino-Aprendizagem: Revisão Sistemática da Literatura (2009-2020). *Revista Gestão & Conexões*, 10(3), 57-79. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.3.35992.57-79>
- Cury, J. M., & Veiga, H. M. da S. (no prelo).
- Cunningham, J. B. & Lischeron, J. C. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 29 (1), 45-67.
- Dal Piva, A. R., Pilatti, L. A., & Kovaleski, J. L. (2005). *Desenvolvimento organizacional: uma contribuição dos acadêmicos que atuam na Empresa Júnior da FADEP*. In IX Simpósio Internacional Processo Civilizador - Tecnologia e Civilização, 2005, Ponta Grossa. Anais do IX Simpósio Internacional Processo Civilizador. Recuperado de http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sites/anais/anais9/artigos/comunicacao_oral/art2.pdf
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). *Estatística Sem Matemática Para Psicologia*. Porto Alegre. Artmed.

- Delgado, V. V., Rodrigues, A. P. A., Castro, C. C., Jacomassi, I., Bueno, L. F. (2018). Empreendedorismo e engenharia de produção: o perfil empreendedor do alumni UNIFAJ. *Revista Intellectus*, 49, 114-131.
- Demiray, E., & Curabay, S. (2008). 'Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students'. *International Journal of Industrial and Systems Engineering*, 2(7), 765 - 774.
- Dias T., & Martens C. (2015). Competências e Aprendizagem Empreendedora no Contexto de Insucesso Empresarial: Proposição de um Modelo Conceitual. *Desenvolvimento Em Questão*, 14(33), 172-202. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2016.33.172-202>
- Dias, T. R. F. V., Nardelli, P. M., & Vilas Boas, A. A. (2008). Competências empreendedoras: Um estudo sobre os empreendedores ganhadores do prêmio TOP Empresarial. In *Encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas*, 5, São Paulo, SP, Brasil.
- Dickson, P. H., Solomon, G. T., & Weaver, K. M. (2008). Entrepreneurial selection and success: does education matter?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 239-258. <http://doi.org/10.1108/14626000810871655>
- Domingues, A. C. G. E. (2010). *Comprometimento organizacional e intenções de abandono dos agentes em geriatria*. [Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Porto]. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/45733/2/ANA%20DOMINGUES.pdf>
- Dornelas, M. L. (2017). O impacto da empresa júnior na intenção de empreender dos universitários brasileiros. [Dissertação de Mestrado em Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro].
- Drucker, P. (1987). *Inovação e espírito empreendedor*. São Paulo: Pioneira.
- Duarte, S. R. (2016). *Análise do comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo nas empresas juniores do Curso de Administração Prospect e EJA Consultoria*. [Trabalho de Conclusão de Curso - Relatório de Estágio Supervisionado, Curso de Administração, Centro de Humanidades - Universidade Federal de Campina Grande - Paraíba – Brasil]. <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/12021>
- Durrand, T. (1998). Forms of incompetence. In *Anais Proceedings of the International Conference on Competence-Based Management*, Oslo: Norwegian School of Management.
- Durrand, T. (2006). L'alchimie de la compétence. *Revue française de gestion*, 1(160). Recuperado de <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2006-1-p-261.htm>
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. Glencoe, Ny: Free Press. <https://doi.org/10.1017/S0003055400283330>
- Farrukh, M., Khan, A. A., Shahid Khan, M., Ravan Ramzani, S., & Soladoye, B. S. A. (2017). Entrepreneurial intentions: The role of family factors, personality traits and self-efficacy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(4), 303–317. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-03-2017-0018>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Fayolle, A., & Liñán, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67, 663-666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.024>
- Feitosa, M. J. da S., & Firmo, L. A. (2013). Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em empresas juniores. *Gestão e Sociedade*, 7(16), 70-90. <https://doi.org/10.21171/ges.v7i16.1626>

- Fernandes, N. P., & Silva, F. M. (2017). O Papel da Empresa JR no Desenvolvimento de Competências de seus Integrantes: Um Estudo com Ex-Membros da Emad JR. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 7(1), 48-69. <http://dx.doi.org/10.21714/2236-417X2017v7n1p48>
- Ferreira, A. S. M. (2017). *Intenção de carreira empreendedora de estudantes universitários: revisão de literatura e estudos empíricos*. [Tese de Doutorado em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia].
- Ferreira, J. J. M., Fernandes, C. I. & Kraus, S. (2019). Entrepreneurship research: mapping intellectual structures and research trends. *Review of Managerial Science*, 13, 181–205. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0242-3>
- Ferreira, E. R. A., & Freitas, A. A. F. de. (2014). Propensão empreendedora entre estudantes participantes de empresas juniores. *Iberoamerican Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 2(3), 3–32. <https://doi.org/10.14211/regepe.v2i3.69>
- Ferreira, A. da S. M., Loiola, E., & Gondim, S. M. G. (2017). Preditores individuais e contextuais da intenção empreendedora entre universitários: revisão de literatura. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(2), 292–308. <https://doi.org/10.1590/1679-395159595>
- Ferreira, A. da S. M., Loiola, E., & Gondim, S. M. G. (2021). Antecedentes do empreendedorismo na trajetória de carreiras de egressos de empresas juniores. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 19(1), 108-123. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.62492>
- Ferreira, P. C. G., & Neiva, E. R. (2018). Antecedents of turnover in federal public administration. *RAUSP Management Journal*, 53(3), 366-384. <https://doi.org/10.1108/rausp-04-2018-008>
- Ferreira, A. S., Paula, P. P., Couto, F. F. & Soares, S. M. (2020). *Competências Empreendedoras e sua relação com o desempenho entre os micros e pequenos empreendedores da cidade de MONTES CLAROS – MG*. In Anais do XI EGEPE - Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas. <https://doi.org/10.14211/xi-egepe-118035>
- Feuerschütte, S. G., Alperstedt, G. D., & Godoi, C. K. (2012). Empreendedorismo e competência: um ensaio sobre complementaridade e convergência dos construtos. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 10(3), 509-536.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd Edition, Sage Publications Ltd., London.
- Filion, L. J. (1999) Empreendedorismo: empreendedores e proprietários de pequenos negócios. *Revista de Administração da USP, São Paulo*, 34 (2), p. 5-28.
- Fischer, R., & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339–1358. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.14>
- Fishbein, M. (1967). Attitude and the prediction of behavior. In *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 477-492). New York: Wiley.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/233897090_Belief_attitude_intention_and_behaviour_An_introduction_to_theory_and_research
- Fleury, A. & Fleury, M. T. L. (2004). *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- Fleury, M. T. L. (2002). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente.

- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(1), 183–196. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>
- Franco, J. O. B., & Gouvêa, J. B. (2016). A cronologia dos estudos sobre o empreendedorismo. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 5(3). <https://doi.org/10.14211/regepe.v5i3.360>
- Freitas, I. R. C. (2020). *Comprometimento organizacional aplicado às empresas juniores maranhenses: fatores que influenciam na permanência dos membros nas empresas juniores*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Administração, Centro de Ciências Sociais, Universidade Federal do Maranhão – Brasil].
- Freitas, I. A., & Brandão, H. P. (2006). Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. In J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad, & L. Mourão (Eds.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 97–113). Porto Alegre: Artmed. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gpra-0316.pdf>
- Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The psychology of entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 413–438. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>
- Gabay-Mariani, L., & Boissin, J. P. (2019). *Affective, normative and continuance commitments of nascent entrepreneurs: an empirical test*. In XXVIIIème conférence de l'AIMS - Association Internationale de Management Stratégique. Recuperado de <https://www.strategie-aims.com/events/conferences/30-xxviiieme-conference-de-l-aims/communications/5315-affective-continuance-and-normative-commitment-of-intended-entrepreneurs-an-empirical-test/download>
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269-278.
- Garcez, A. P. B. (2019). *Efeitos dos fatores cognitivos e psicológicos em ambiente de praxe académica na intenção empreendedora: Um estudo aplicado à FCSH da UBI*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior, Covilhã, Portugal].
- Gartner, W. B. (1989). “Who is an Entrepreneur?” Is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(4), 47-68. <https://doi.org/10.1177/104225878901300406>
- Garzón, M. D. (2010). A comparison of personal entrepreneurial competences between entrepreneurs and CEOs in service sector. *Service Business*, 4(3), 289–303. <http://doi.org/10.1007/s11628-009-0090-6>
- Gbadamosi, L., Nwosu, J.C., Remo, I., & State, O. (2011). Entrepreneurial Intention, Organizational Justice and Job Satisfaction as Determinants of Employees' Organizational Commitment: Evidence from Babcock University Nigeria. In *Proceedings of Informing Science & IT Education Conference (InSITE)*. <https://doi.org/10.28945/1453>
- Geldhof, G. J., Weiner, M., Agans, J. P., Mueller, M. K., & Lerner, R. M. (2014). Understanding entrepreneurial intent in late adolescence: The role of intentional self-regulation and innovation. *Journal of Youth Adolescence*, 43(1), 81–91. <https://doi.org/10.1007/s10964-013-9930-8>
- George, B. (2011). Entrepreneurial Orientation: A Theoretical and Empirical Examination of the Consequences of Differing Construct Representations. *Journal of Management Studies*, 48, 1291-1313. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.01004.x>
- Georges, F. T. (2020). Organisational Commitment: A Review of the Evolution from Side-Bets to the Three-Component Conceptualisation Model. *Global Journal Of Management And Business Research*. Recuperado de

- <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/3051>
- Gerber, M. E. (1998). *O mito do empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios*. 5. ed. São Paulo: Pioneira.
- Giacomassa, L. D. (2013). *Comprometimento Organizacional e sua Relação com a Transferência da Aprendizagem*. [Dissertação de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis]. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/130915/329870.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gimenez, F. A. P., & Inácio Jr., E. (2002). *Investigando o potencial empreendedor e liderança criativa*. In XXVI Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, Salvador, BA, Brasil.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. *Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 84-99. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472010000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2018). Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(4), 1087-1105. <http://doi.org/10.12957/epp.2018.42224>
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. (2014). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 207-236). Porto Alegre: Artmed.
- Gorgievski, M. J. & Stephan, U. (2016). Advancing the Psychology of Entrepreneurship: A Review of the Psychological Literature and an Introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468. <https://doi.org/10.1111/apps.12073>
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4 (4), 468–490. <https://doi.org/10.2307/2390769>
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201-210. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>
- Gurgel, I. L. P., Ramos, A. S. M., & Gurgel, A. M. (2017). *Competências empreendedoras para gerir e buscar oportunidades de negócio: um estudo com gestores de empresas nascentes de base tecnológica*. In XX SemeAd – Seminários em Administração, - FEA/USP, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <http://login.semead.com.br/20semead/arquivos/1048.pdf>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. T. & Black, W. C. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre, Bookman.
- Hartmann, L.C., & Bambacas, M. (2000). Organizational Commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8, 89-108. <https://doi.org/10.1108/eb028912>
- Hayunintyas, R., Do, B., Sudiro, A., & Irawanto, D. (2018). Organizational Justice and Affective Organizational Commitment: mediated by organizational trust and perceived Organizational Support. *Asia Pacific Management and Business Application*, 6(3), 175-196. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2018.006.03.4>
- Helfat, C. E. & Peteraf, M. A. (2003). The dynamic RBV: capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, 24, 997-1010. <https://doi.org/10.1002/smj.332>
- Henderson, J. (2002). Building the rural economy with high-growth entrepreneurs. *Economic Review - Federal Reserve Bank of Kansas City*, 87(3), 45-70.

- Herman, E. (2019). Entrepreneurial Intention among Engineering Students and Its Main Determinants. *Procedia Manufacturing*, 32, 318-324. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.220>
- Higgins, D., Smith, K., & Mirza, M. (2013). Entrepreneurial education: Reflexive approaches to entrepreneurial learning in practice. *The Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 135-160. <https://doi.org/10.1177/0971355713490619>
- Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2004). *Empreendedorismo* (5 ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2009). *Empreendedorismo* (7 ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hoffmann, T. (1999). "The meanings of competency". *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-85. <https://doi.org/10.1108/03090599910284650>
- Holleben, T. (2012). *Relação entre comprometimento organizacional e felicidade em funcionários de uma rede hoteleira do Rio Grande do Sul*. [Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em Psicologia Organizacional, Porto Alegre]. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/39077/000825147.pdf?...1>
- Honma, E. T., & Teixeira, R. M. (2011). Competências empreendedoras em hotéis de pequeno porte: estudo de múltiplos casos em Curitiba, Paraná. *Turismo: Visão e Ação*, 13(1), 52-80. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/2100/empreendedorial-competencies-in-small-hotels--a-multiple-case-study-in-curitiba--parana/i/en>
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- Hsu, D. K., Simmons, S. A., & Wieland, A. M. (2017). Designing entrepreneurship experiments: A review, typology, and research agenda. *Organizational Research Methods*, 20(3), 379-412. <http://doi.org/10.1177/1094428116685613>
- Huber, L. P. S. (2009). *Análise do comprometimento organizacional em empresas juniores*. [Monografia submetida à faculdade de administração e ciências contábeis como requisito necessário à obtenção do grau de bacharel em administração, Universidade do Brasil – UFRJ, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11422/4655>
- Hutasuhut, S. (2018). The Roles of Entrepreneurship Knowledge, Self-Efficacy, Family, Education, and Gender on Entrepreneurial Intention. *Dinamika Pendidikan*, 13(1), 90-105. doi:<https://doi.org/10.15294/dp.v13i1.13785>
- Iverson, R. D. & Buttigieg, D. M. (1999). "Affective, normative, and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed?". *Journal of Management Studies*, 36(3), 307. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00138>
- Jaros, S. (2009). Measurement of commitment. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer, (Eds.). *Commitment in Organizations: accumulated wisdom and new directions* (pp. 347-382). Ohio: Routledge Academic.
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W. & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equations models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995. <https://doi.org/10.5465/256642>
- Judge, T. A. and Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kagan, J. (2007). A trio of concerns. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 361-76. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00049.x>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study and commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.

- <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Karatas-Ozkan, M., Anderson, A. R., Fayolle, A., Howells, J., & Condor, R. (2014). Understanding entrepreneurship: Challenging dominant perspectives and theorizing entrepreneurship through new postpositivist epistemologies. *Journal of Small Business Management*, 52(4), 589-593. <http://doi.org/10.1111/jsbm.12124>
- Katz, J. (2003) The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education, 1876–1999. *Journal of Business Venturing*, 18(2) 18:293–300. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00098-8](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00098-8)
- Kent, C. A., Sexton, D. L., & Vesper, K. H. (1982). *Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Kets de Vries, M. F. R. (1996). The anatomy of the entrepreneur: Clinical observations. *Human Relations*, 49(7), 853-883. <https://doi.org/10.1177/001872679604900701>
- Khan, R., Naseem, A., & Masood, S. A. (2016). Effect of Continuance Commitment and Organizational Cynicism on Employee Satisfaction in Engineering Organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 141-146. <https://doi.org/10.18178/ijimt.2016.7.4.661>
- Kirkland, J. E. (2017). *The Roles of Perceived Organizational Support and Anticipated Change in Organizational Support in Predicting Employee Affective Commitment and Well-Being*. [Tese de Mestrado, The Faculty of the Department of Psychology, University of Houston]. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.11246abstract>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *The Academy of Management Review*, 37(1), 130–151. <https://doi.org/10.5465/arma.2010.0018>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: Construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *SIOP organizational frontiers series. Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (p. 3–36). Routledge: Taylor & Francis Group.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D. and Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions". *Journal of Business Venturing*, 15(5), 411-432. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- Krüger, C., Johann, D., & Minello, I. (2018). Educação empreendedora: um estudo bibliométrico sobre a produção científica recente. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(4), 125-145. <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n4.p125-145.722>
- Krüger, C., Maciel, J., Minello, I., & Coletto, C. (2019). O Comportamento Empreendedor no Ensino Profissional e Tecnológico / Entrepreneurial Behavior in Vocational and Technological Education. *Revista de psicologia*, 13(44), 601-619. <https://doi.org/10.14295/idonline.v13i44.1619>
- Labatmediene, L., Endriulaitiene, A., & Gustainiene, L. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*, 2(2), 196-212. <https://doi.org/10.1108/17465260710750991>
- Landström, H., & Benner, M. (2010). Entrepreneurship research: a history of scholarly migration. In H. Landstrom, & F. Lohrke, (Org). *Historical foundations of entrepreneurship research*. Great Britain: Edward Elgar Publishing, 15-45. <https://doi.org/10.4337/9781849806947.00008>
- Landström, H., & Harirchi, G. (2018). The social structure of entrepreneurship as a scientific field. *Research Policy*, 47(3), 650-662. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.01.013>
- Landström, H., Harirchi, G., & Åström, F. (2012). Entrepreneurship: Exploring the knowledge base. *Research Policy*, 41(7), 1154-1181. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.03.009>

- Landström, H., & Lohrke, F. (2010). *Historical foundations of entrepreneurship research*. Great Britain: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806947>
- Lans, T., Verstegen, J., & Mulder, M. (2011). Analysing, pursuing and networking: Towards a validated three-factor framework for entrepreneurial competence from a small firm perspective. *International Small Business Journal*, 29(6), 695–713. <https://doi.org/10.1177/0266242610369737>
- Lanzillotti, R., Machado, G., Miranda, M. (2004). Empresa Júnior: Criação, Divulgação E Maturação. *Revista Brasileira De Extensão Universitária*, 2(2), 110-113. <https://doi.org/10.36661/2358-0399.2004v2i2.953>
- Lautenschlager, F. B. (2009). *Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma empresa júnior de Psicologia*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina]. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/92411>
- Le Boterf, G. (1997). Construire la compétence collective de l'entreprise. *Gestion, Paris*, 22(3), p. 82-85.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais* (6a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Lee, J. A., & Chulguen, Y. (2005). Factor structure of organizational commitment: differences between U.S. and South Korean samples. *Psychological Reports*, 96(3), 595-602. <https://doi.org/10.2466/pr0.96.3.595-602>
- Lee, S. H., & Wong, P. K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1), 7–28. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00112-X](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00112-X)
- Lenzi, F. C. (2008). *Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte dos setores mecânico, metalúrgico e de material elétrico/comunicação em Santa Catarina: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras reconhecidas*. [Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.12.2008.tde-15012009-105920>
- Lenzi, F. C., Maccari, E. A., Martens, C. D. P., & Ramos, F. (2012). O Desenvolvimento de Competências Empreendedoras na Administração Pública: Um Estudo Com Empreendedores Corporativos na Prefeitura de Blumenau, Santa Catarina. *Gestão & Regionalidade*, 28(82), 117 – 130. <https://doi.org/10.13037/gr.vol28n82.1468>
- Lima, S. H. O., Ceglia, D., Rebouças, S. M. D. P., & Teixeira, A. A. C. (2016). Modelagem de Intenção Empreendedora de Estudantes Universitários Usando Equações Estruturais. *Revista Pretexto*, 17(2), 2-65. <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v17i2.2772>
- Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593-617. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x>
- Liñán, F., & Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: citation, thematic analyses, and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 907-933. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0356-5>
- Liñán, F., Nabi, G., & Krueger, N. (2013). British and Spanish entrepreneurial intentions: A comparative study. *Revista de Economia Mundial*, 33, 73-103.
- Liñán, F., Urbano, D., & Guerrero, M. (2011). Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(3/4), 187-215. <https://doi.org/10.1080/08985620903233929>
- Lizote, S. A. (2013). *Relação entre competências empreendedoras, comprometimento organizacional, comportamento intraempreendedor e desempenho em universidades*.

- [Tese de Doutorado em Administração e Turismo, Universidade do Vale do Itajaí]. Recuperado de <https://siaiap39.univali.br/repositorio/handle/repositorio/2185>
- Lizote, S. A. & Verdinelli, M. A. (2014). Competências Empreendedoras: Um Estudo Com Funcionários Administrativos de uma Empresa do Ramo Alimentício. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio De Janeiro, 8* (1), 164-182. <https://doi.org/10.12712/rpca.v8i1.323>
- Lizote, S. A., Matos, C. M. F., & Verdinelli, M. A. (2018). *Relação entre autoeficácia e competências empreendedoras: um estudo com discentes de graduação da área de saúde*. In Congresso Internacional de Administração, Sucre, Bolívia. ADM 2018 - Congresso Internacional de Administração, Ponta Grossa, PR, Brasil: UEPG.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública, 51*(6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Loiola, E., Gondim, S. M. G., Pereira, C. R., & Ferreira, A. S. M. (2016). Ação planejada e intenção empreendedora entre universitários: analisando preditores e mediadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 16*(1), 22-35. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.706>
- Lopes, R. M. A., & Lima, E. (2019). Desafios atuais e caminhos promissores para a pesquisa em empreendedorismo. *Revista de Administração de Empresas, 59*(4), 284-292. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190406>
- Luz, C. M. D. R., Paula, S. L., & Oliveira, L. M. B. (2015). *Comprometimento organizacional e suas possíveis influências na intenção de rotatividade*. In Anais do 5º Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 1-18. Salvador, BA. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319451010_Comprometimento_Organizacional_e_suas_Possiveis_Influencias_na_Intencao_de_Rotatividade
- Luz, C. M. D. R., Paula, S. L., & de Oliveira, L.M.B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão, 25*(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Machado, H. P. V., & Borges, C. (2017). *Pesquisa em empreendedorismo: O desafio de diferentes compreensões do objeto de estudos*. In R. Ascúa, S. Roitter, & L. Castillo (Eds.). 62º ICSB World Conference. Buenos Aires, Argentina. Rafaela: Asociación Civil Red Pymes Mercosur.
- Macmillan, I. (1986) To really learn about entrepreneurship, let's study habitual entrepreneurs. *Journal of Business Venturing, 1*, 241-243. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(86\)90001-7](https://doi.org/10.1016/0883-9026(86)90001-7)
- Magalhães, M. L., & Borges-Andrade, J. E. (2001). Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. *Estudos de Psicologia, 6*(1), 33-50. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2001000100005>
- Magalhães, T. G., Dalmau, M. B. L., & Souza, I. M. (2014). Gestão do conhecimento para tomada de decisão: um estudo de caso na empresa júnior. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, 7* (2), 108-129. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n2p108>
- Makhamed, Y. M., & Bendassolli, P. F. (2017). Evidências de Validade de um Inventário de Competências Empreendedoras para Empresários Juniores. *Psico-USF, 22*(2), 285-297. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220208>
- Mali, P., Terek, E., & Nikolić, M. (2021). "Organizational Commitment and Entrepreneurial Intentions Among Employed Persons: Serbian Case. In Ramona Orăștean & Claudia Ogorean & Silvia Cristina Mărginean (ed.), *Organizations and Performance in a Complex World* (pp. 121-132), Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50676-6_10

- Mamede, M. I. de B. & Moreira, M. Z. (2005). *Perfil de competências empreendedoras dos investidores Portugueses e Brasileiros: Um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará*. In Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 29, Brasília, DF, Brasil: Anpad. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/3es2005-412.pdf>
- Man, T. W. Y. (2001). *Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises in the hong kong services sector*. [Tese de doutorado, The Hong Kong Polytechnic University, Kowloon, Hong Kong]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10397/3532>
- Man, T. W. Y., & Lau, T. (2000). Entrepreneurial competencies of SME owner/managers in the Hong Kong services sector: A qualitative analysis. *Journal of Enterprising Culture*, 8(3), p. 235-254, 2000. <https://doi.org/10.1142/S0218495800000139>
- Man, T. W. Y., & Lau, T. (2005). The context of entrepreneurship in Hong Kong: An Investigation through the patterns of entrepreneurial competencies in contrasting industrial environments. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(4), 464-481. <https://doi.org/10.1108/14626000510628162>
- Man, T. W. Y., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: a conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00058-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00058-6)
- Man, T. W. Y., Lau, T., & Snape, E. (2008). Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises: an investigation through a framework of competitiveness. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 21(3), 690-708. <https://doi.org/10.1080/08276331.2008.10593424>
- Mancio, M. G. (2018). *Educação empreendedora no ensino superior: proposta de um programa adequado ao contexto brasileiro*. [Dissertação de Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora – MG]. Recuperado de <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/6824>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Marcon, D. L., Silveira, A., & Frizon, J. A. (2021). Intenção empreendedora e a influência das teorias do comportamento planejado e dos valores humanos. *Revista De Gestão E Secretariado*, 12(1), 178–204. <https://doi.org/10.7769/gesec.v12i1.1150>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Martins, F. S., Santos, E. B. A., & Silveira, A. (2019). Intenção Empreendedora: Categorização, Classificação de Construtos e Proposição de Modelo. *BBR. Brazilian Business Review*, 16(1), 46-62. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.1.4>
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- McClelland, D. C. (1972). *A sociedade competitiva: realização e progresso social*. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- McClelland D. C. (1976). *The achieving society*. Irvington Publishers, New York.
- McClelland, D. C., & Boaytzis, R. E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67, p. 37-44. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.737>
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment

- scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638–641. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.638>
- McGrath, R. E., Mitchell, M., Kim, B. H., & Hough, L. (2010). Evidence for response bias as a source of error variance in applied assessment. *Psychological Bulletin*, 136(3), 450-70. <https://doi.org/10.1037/a0019216>
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. [Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.12.2004.tde-05042004-105813>
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400010>
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551998000300005>
- Mello, S. C. B., Leão, A. L. M. S., & Paiva, F. G., Jr. (2006). Competências empreendedoras de dirigentes de empresas brasileiras de médio e grande porte que atuam em serviços da nova economia. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(4), 47-69. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552006000400003>
- Menezes, I. G. (2006). *Escalas de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Bahia].
- Menezes, I. G. (2009). *Comprometimento organizacional: construindo um conceito que integra atitudes e intenções comportamentais*. [Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia, Salvador]. Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/igor_menezes_tese.pdf
- Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*, 22(3), 768-789. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P768>
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(4), 463-474. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000400007>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3),372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993) Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39 (1- 2), 83-94. <https://doi.org/10.1037/h0086797>

- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Topolnytsky, L. P. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 458-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.001>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mills, J., Platts, K., Bourne, M., & Richards, H. (2002). *Competing through competences*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002.
- Mitchell, T. R. (1979). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 30, 243-81. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.001331>
- Mitchelmore, S. & Rowley, J. (2010). "Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda". *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92-111. <https://doi.org/10.1108/13552551011026995>
- Molino M, Dolce V, Cortese CG, Ghislieri C (2018) Personality and social support as determinants of entrepreneurial intention. Gender differences in Italy. *PLoS ONE*, 13(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0199924>
- Monteiro, M. M. L., Silva, G. B., Sousa, F. R. L., & Melo, C. X. (2020). Intenção empreendedora e formação acadêmica: Um estudo com acadêmicos de administração em uma instituição pública. *Research, Society and Development*, 9(1). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1736>
- Moraes, F., Godoi, C., & Batista, M. (2004). Comprometimento organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. *Revista de Ciências da Administração*, 6(12), 31-48.
- Moraes, G. H. S. M., Iizuka, E. S., & Pedro, M. (2018). Effects of Entrepreneurial Characteristics and University Environment on Entrepreneurial Intention. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(2), 226-248. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170133>
- Morgeson, F. P., Aguinis, H., & Ashford, S. J. (eds). (2017). *Annual Review of Organizational (Psychology) and Organizational Behavior*. Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Morris, J., & Gilbert, G. (2017). *Comparing continuance commitment in a project oriented organization*. In AUBEA 2017: Australasian Universities Building Education Association Conference 2017, 27-37. RMIT University. Recuperado de <https://easychair.org/publications/open/1Cb6>
- Mourad, M., & Azzedine, T. (2015). *Influence of Entrepreneurial Competences on the Entrepreneurial Intention of Management Students: the case of North Africa*. In International Council for Small Business World Conference, Dubai.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R. & Sutton, R. (1993). Organisational Behaviour: Linking Individuals and Groups to Organisational Contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195-229. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.001211>

- Murphy, P., Liao, J., & Welsch, H. P. (2006). A conceptual history of entrepreneurial thought. *Journal of Management History*, 12(1), 12-35. <https://doi.org/10.1108/13552520610638256>
- Nassif, V. M. J., Silva, N. B., Ono, A. T., Bontempo, P. C. e Tinoco, T. (2010). Empreendedorismo: área em evolução? Uma revisão dos estudos e artigos publicados entre 2000 e 2008. *INMR - Innovation & Management Review*, 7, (1), 175-192.
- Nassif, V. M., Andreassi, T., & Simões, F. (2011). Competências empreendedoras: há diferenças entre empreendedores e intraempreendedores? *INMR - Innovation & Management Review*, 8(3), 33-54. <https://doi.org/10.5773/rai.v8i3.858>
- Nörnberg, M., & Ourique, M. L. H. (2017). Por que a docência? Marcadores sociopedagógicos do desenvolvimento profissional de aspirantes à carreira docente. *Práxis Educativa*, 13(2), 348-364. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i2.0006>
- Nowiński, W., Haddoud, M. Y., Lančarič, D., Egerová, D., & Czeglédi, C. (2017). The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on entrepreneurial intentions of university students in the Visegrad countries. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1365359>
- Oka, A., Amaral, D. J., Paschoal, J. P., Prezotto, P., & Tarraf, R. (2017). Empresas Júnior e Competências Empreendedoras: uma análise sob a ótica de seus ex-membros. *Revista Jovens Pesquisadores*, 14(2), 81-100. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/327339835>
- Oliveira Junior, A. B., Bernardes, R. C., Gattaz, C. C., & Iizuka, E. S. (2018). Entrepreneurship research (2000-2014) in the top six Brazilian journals of administration: gaps and directions. *Cadernos Ebape.Br (FGV)*, 16(4), 610-630. <https://doi.org/10.1590/1679-395167644>
- Oliveira, A. G. M., Melo, M. C. O. L., & Muylder, C. F. (2016). Educação empreendedora: o desenvolvimento do empreendedorismo e inovação social em instituições de ensino superior. *Revista Administração em Diálogo*, 18(1), 29-56. <https://doi.org/10.20946/rad.v18i1.12727>
- Oliveira, B. M. da F., Vieira, D. A., Laguía, A., Moriano, J. A., & Salazar Soares, V. J. (2016). Intenção empreendedora em estudantes universitários: adaptação e validação de uma escala (QIE). *Avaliação Psicológica*, 15(2), 187-196. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.07>
- Paiva Júnior, F. G. O., Guerra, J. R. F., Oliveira, M. A. F., & Alves, V. S. (2006). *A contribuição das competências empreendedoras para a formação de dirigentes em sistemas de incubação*. In XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Fortaleza, CE, Brasil: ENEGEP.
- Paiva Júnior, F. G., Leão, A. L. M. De S., & Mello, S. C. B. (2003). *Competências empreendedoras em comportamentos de dirigentes de êxito socialmente reconhecido*. In Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Atibaia, SP, Brasil: ANPAD.
- Paiva, L. E. B., Sousa, E. S., Lima, R. C. B., & Silva, D. (2020). Comportamento planejado e crenças religiosas como antecedentes da intenção empreendedora: Um estudo com universitários. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(2).
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: a step-by-step guide to data analysis using SPSS version 15*. New York: Open University Press.
- Parry, S. B. (1996). The Quest for Competencies. *Training*, 33(7), p. 48-54.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Pasquali, L. (2009). *Psicometria*. *Revista da Escola de Enfermagem da USP [online]*, 43(spe), 992-999. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000500002>

- Penha, E., Alexandre, M., Cabral, A., dos Santos, S., & Pessoa, M. (2015). Empresas Júniores: o processo de institucionalização em universidades públicas do Ceará. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 8(1), 1-24. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n1p1>
- Pennarola, F., Pistilli, L., & Dawson G. (2016). *From College to Consulting Through the Main Door: when IT Skills Make a Difference for Junior Enterprise Students*. In Thirty Seventh International Conference on Information Systems, Dublin.
- Perrenoud, P. (1998). La Transposition didactique à partir des pratiques: des savoirs aux compétences. *Revue des Sciences de l'Éducation, Montreal*, 24(3), p. 487-514. <https://doi.org/10.7202/031969ar>
- Picchiai, D. (2008). Empresa júnior: um exemplo de pequena empresa. *Revista Administração em Diálogo - RAD*, 10(2). <https://doi.org/10.20946/rad.v10i2.1631>
- Pinto, M. P. C (2011). *Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira*. [Tese de mestrado, Universidade FUMEC, Belo Horizonte]. Recuperado de <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4540/2327>
- Porter, L. W., & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 1–21. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091302>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157–177. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2)
- Randall, D. M., Fedor, A. B., & Longenecker, C. O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 210-224. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90028-Z](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90028-Z)
- Rego, A., & Souto, S. (2004). A percepção da justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração Contemporânea*, 8 (1), 151-157. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552004000100008>
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476. <https://doi.org/10.2307/258128>
- Reis Junior, A. P., Nascimento, R. C. R., & Silva, S. S. (2019). Estudando a identidade organizacional de uma empresa júnior. *Elementos de Administração*, 7, 79-91. Atena Editora: Ponta Grossa. <https://doi.org/10.22533/at.ed.7941913036>
- Rey, B. (2002). *As competências transversais em questão*. Porto Alegre: ArtMed, 2002.
- Reyes, G. U., Mariano, R. A., Herrera, M. N. Q., Manipol, N. E. P., & Cabardo, J. J. S. (2018). Personal Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Intention of Non-Business Students Enrolled in an Introductory Entrepreneurship Course. *Journal of Economics, Management & Agricultural Development*, 4(1), 93-102.
- Ritzer, G. & Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475-479. <https://doi.org/10.2307/2574537>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sobral, F. (2010). O que é comportamento organizacional? In Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sobral, F., *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rocha, A., Silva, M. J., & Simões, J. (2012). Intenções empreendedoras dos estudantes do ensino secundário: o caso do programa de empreendedorismo na escola. *Economia Global e Gestão*, 17(spe).

- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200010&lng=pt&tlng=pt.
- Rodrigues, A. C. de A., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2016). Theoretical fragmentation: origins and repercussions in Work and Organizational Psychology. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(4), 310-315. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12630>
- Rodrigues, R. G., Raposo, M., Ferreira, J., & Paco, A. Do. (2010). Entrepreneurship education and the propensity for business creation: Testing a structural model. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 9(1), 58-73. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2010.029506>
- Rodrigues, C. M. C., Vieira, K. M., Ribas, F. T. T., Arruda, G. S., & Catarina, G. M. F. S. (2010). Relação entre Valores Pessoais e Comprometimento Organizacional: O Caso das Empresas Juniores de Santa Maria. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(2), 245-264. Recuperado de <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21629>
- Ruas, R. L. A. (1999). *Problemática do desenvolvimento de competências e a contribuição da aprendizagem organizacional*. In Seminário Internacional Competitividade Baseado no Conhecimento, São Paulo, SP, Brasil.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Shaw e G. R. Salancik (Orgs.). *New directions in Organizational Behavior*, 1-54.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (5 ed.). Porto Alegre: Penso.
- Sánchez, J. C. (2013). The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 447-465. doi: 10.1111/jsbm.12025
- Santandreu-Mascarell, C., Garzon, D., & Knorr, H. (2013). Entrepreneurial and innovative competences, are they the same? *Management Decision*, 51(5), 1084-1095. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2012-0792>
- Santos, A. P., & Borges-Andrade, J. E. (2012). Competências no trabalho: “estado da arte” da produção científica Portuguesa e estrangeira. *Psychologica (Coimbra)*, 55 (1), 39-59. https://doi.org/10.14195/1647-8606_55_3
- Santos, L. D. V., Holanda, F. S. R., Santana, M. S., & Azevedo, R. C. (2021). Ferramenta educacional nas Ciências Agrárias: o Programa Empreenda Agro Sustentável como indutor do comportamento empreendedor. *Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico*, 7. <https://doi.org/10.31417/educitec.v7.1417>
- Sato, K. T., Satolo, E. G., & Queiroz, T. R. (2015). Desenvolvimento de competências e valores organizacionais em discentes de uma empresa júnior. *Revista Conexão*, 11(3). Recuperado de <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/conexao>
- Scharmer, O. C., & Kaufer, K. (2001) *Universities as the birthplace of the entrepreneuring human being, Reflections: The SoL Journal of Knowledge, Learning and Change* (Cambridge, MA: MIT Press).
- Schoon, I., & Duckworth, K. (2012). Who becomes an entrepreneur? Early life experiences as predictors of entrepreneurship. *Developmental Psychology*, 48(6), 1719-1726. <https://doi.org/10.1037/a0029168>

- Schumpeter, J. A. (1978). *The theory of economic development*. Oxford University Press, Oxford.
- Schumpeter, J. A. (1982). *A Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucro, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. Rio de Janeiro: Nova Cultural.
- Seyal, A.H., & Afzaal, T. (2013). An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*, 6, 217. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p217>
- Shane, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR decade award: Delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 37(1), 10–20. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0078>
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226. <https://doi.org/10.2307/259271>
- Shapero, A. (1984). The entrepreneurial event. In C. A. Kent (Ed.) *The environment for entrepreneurship*. Lexington, Mass: Lexington Books.
- Shapero, A. & Sokol, L. (1982). The Social Dimensions of Entrepreneurship. In C.A. Kent, D.L. Sexton, & K.H. Vesper (Eds.). *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 72-90.
- Signor, C. P. (2019). *Empreendedorismo Rural: intenções empreendedoras dos jovens acadêmicos da área de ciências agrárias*. [Dissertação de Mestrado Curso de Pós-Graduação em Agronegócios, da Universidade Federal de Santa Maria, RS].
- Silva, K., Gallon, S., & Pessotto, A. (2017). Comprometimento Organizacional em uma IES Comunitária. *Revista de Administração IMED*, 7(1), 336-358. <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v7n1p336-358>
- Silva, M., Reategui, B., & Oliveira, C. (2019). Características empreendedoras do discente do curso de Engenharia de Produção na Indústria 4.0. *Revista Gestão em Análise*, 8(1), 150-163. doi:<http://dx.doi.org/10.12662/2359-618xregea.v8i1.p150-163.2019>
- Silva, R. K. S., Romão, E. A., & Gomes, E. M. S. (2019). A Empresa Júnior como agente potencializadora de ensino e sua influência no desenvolvimento social - Um estudo de caso para I9 Engenharia Jr. *Brazilian Journal of Development*, 5(8), 12342-12353. <https://doi.org/10.34117/bjdv5n8-079>
- Silva, L. N., Teixeira, L. I. L., Coelho, V. B. B., Dias, M. C. S., & Silva, A. P. S. (2019). Comprometimento organizacional e valores pessoais: um estudo nas Empresas Juniores do Piauí. In *XXII SEMEAD Seminários em Administração*. Recuperado de http://login.semead.com.br/22semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=2594
- Simon, J. & Coltre, S. (2012). O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. *Qualitas Revista Eletrônica*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.18391/qualitas.v13i1.1338>
- Singh, K. D., Onahrng, B. D. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment - construct of a research model through literature review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(16). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Siqueira, M. M. M. (1994). Comprometimento organizacional: os estudos realizados na Universidade Federal de Uberlândia. *Temas em Psicologia*, 2(1), 63-71. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100006&lng=pt&tlng=pt.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(spe), 11-18. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003>
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr, S. (2014). Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In J. E. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (2 Ed.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (p. 316-350). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Smith, A. (1985). *A riqueza das nações*. São Paulo: Nova Cultural.
- Snell, R., & Lau, A. (1994). Exploring local competences salient for expanding small business. *Journal of Management Development*, 13(4), 4-15. <http://doi.org/10.1108/02621719410057032>
- Sobral, F. J. B. de A., & Mansur, J. A. (2013). Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010. *Revista de Administração de Empresas*, 53(1), 21-34. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902013000100003>
- Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *The Journal of applied psychology*, 93(1), 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Souza, R. S. (2015). *Intenção Empreendedora: validação de modelo em Universidades Federais do Mato Grosso do Sul, Brasil*. [Tese de Doutorado em Administração, Universidade Nove de Julho – UNINOVE, São Paulo].
- Souza, E. C. L., & Guimarães, T. A. (2005). Introdução: Empreendedorismo sob diferentes perspectivas. In E. C. L. Souza & T. A. Guimarães (Eds.). *Além do plano de negócio* (pp. 21–24). São Paulo: Atlas.
- Souza, M. A. M., & Teixeira, R. M. (2013). Competências empreendedoras em franquias: estudo de multicasos em Sergipe. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 2(2), 3-31. <https://doi.org/10.14211/regepe.v2i2.59>
- Souza, R. D. S., Silveira, A., & Nascimento, S. (2018). Ampliando a Mensuração da Intenção Empreendedora. *Revista de Administração FACES Journal*, 17(2), 74-93. <http://dx.doi.org/10.21714/1984-6975FACES2018V17N2ART5319>
- Spencer, L. M. J., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes. In L. Cummings & B. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Steyaert, C. (2007). ‘Entrepreneurship’ as a conceptual attractor? A review of process theories in 20 years of entrepreneurship studies. *Entrepreneurship and Regional Development* 19(6), 453–477. <https://doi.org/10.1080/08985620701671759>
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organization wealth: managing e measuring knowledge-based assets*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. New York: Allyn and Bacon.
- Tehseen, S., Qureshi, Z. H., Johara, F. & Ramayah, T. (2020). Assessing dimensions of entrepreneurial competencies: a type ii (reflective-formative) measurement approach using PLS-SEM. *Journal of Sustainability Science and Management*, 15(2), 108-145. Recuperado de <http://jssm.umt.edu.my/wp-content/uploads/sites/51/2020/05/11.15.2pdf.pdf>
- Teixeira, A. N. (2014). *Comprometimento organizacional: uma análise das empresas juniores de turismo do Nordeste*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Turismo, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. Recuperado de <http://monografias.ufrn.br/handle/123456789/4762>
- Teixeira, M. O., & Costa, C. J. (2017). Carreira e bem-estar subjetivo no ensino superior: Determinantes pessoais e situacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 19-29. <http://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p19>

- Teixeira, A. A., & Davey, T. (2008). Attitudes of higher education students to new venture creation: a preliminary approach to the portuguese case. *Faculdade de Economia da Universidade do Porto Working Papers*.
- Thévenet, M. (1992). *Impliquer les personnes dans l'entreprise*. Paris: Editions Liaisons.
- Thompson, E. R. (2009). Individual Entrepreneurial intent: construct clarification and development of an internationally reliable metric. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 669-694. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00321.x>
- Tomazzoni, G. C. & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE.BR [online]*, 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056>
- Trigueiro-Fernandes, L., Lins Filho, M. L., Mól, A. L. R., & Añez, M. E. M. (2019). Ebaco-R: Refinement of organizational commitment bases scale. *Brazilian Business Review*, 16(4), 315-333. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.4.1>
- Valadão Júnior, V. M., Almeida, R. C., & Medeiros, C. R. O. (2014). Empresa Júnior: espaço para construção de competências. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 15(4), 693-693. <https://doi.org/10.13058/raep.2014.v15n4.1>
- Van Gelderen, M., Brand, M., van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., & van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. *Career Development International*, 13(6), 538-559. <https://doi.org/10.1108/13620430810901688>
- Vasconcelos, V. N. de S. A., Silveira, A., Pedron, C. D., & Andrade, D. C. T. de. (2020). Intenção Empreendedora, Comportamento Empreendedor Inicial e Teoria Sociocognitiva do Desenvolvimento de Carreira. *Iberoamerican Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 9(1), 159-188. <https://doi.org/10.14211/regepe.v9i1.1491>
- Vazire, S. (2006). Informant reports: A cheap, fast, an easy method for personality assessment. *Journal of Research in Personality*, 40(5), 472-481. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.03.003>
- Veiga, H. M. S., & Cortez, P. A. (2021). Análise de interação entre autoeficácia criativa e perfil empreendedor na predição da intenção empreendedora entre universitários. *Revista Gestão & Conexões*, 10(1), 28-46. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.1.31646.28-46>
- Veiga, H. M. S., Cortez, P. A., Miranda, B. M., & Castro Junior, A. F. (2020). Intenção Empreendedora: análise da influência do perfil empreendedor e dos valores relativos ao trabalho. *Interação em Psicologia*, 24(2), 164-177. <https://doi.org/10.5380/psi.v24i2.67002>
- Veiga, H. M. S., & Parreira, S. M. (2015). Perfil empreendedor: análise de suas relações com valores relativos ao trabalho e autoeficácia para criar. *Revista Gestão Organizacional (Online)*, 8, 1-25.
- Veiga, H. M. S., Demo, G., & Neiva, E. R. (2017). The psychology of entrepreneurship. In E. R. Neiva, C. Vaz Torres, & H. Mendonça (Eds.), *Organizational psychology and evidence-based management: What science says about practice* (p. 135-155). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_8
- Ventura, R. C. (2015). *Trajetórias profissionais de egressos do curso de graduação em Ciências Biológicas da UFRJ: Um estudo sobre (não) atratividade da docência*. [Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Educação do Departamento de Educação do Centro de Teologia e Ciências Humanas da Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro].

- Verga, E., & Silva, L. F. S. (2014). Empreendedorismo: evolução histórica, definições e abordagens. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 3(3), 3-30. <https://doi.org/1014211/regepe3300>
- Vieira, D. F. & Rodrigues, C.S. (2014). Os Estudantes de Engenharia e as suas Intenções Empreendedoras. *Revista Científica Eletrônica de Engenharia da Produção*, 14(1), 242-263. <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v14.i1.1588>
- Weibo, Z., Kaur, S. & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12–20. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/242615596>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1990). Relationships between organizational culture and individual motivation - a conceptual integration. *Psychological Reports*, 67, 295-306. <https://doi.org/10.2466/pr0.1990.67.1.295>
- Wiklund, J., Davidsson, P., Audretsch, D. B., & Karlsson, C. (2011). The future of entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 35(1), 1-9. doi:10.1111/j/1540-6520.2010.00420.x
- Williams, D. W., Wood, M. S. J., Mitchell, R., & Urbig, D. (2019). Applying experimental methods to advance entrepreneurship research: On the need for and publication of experiments. *Journal of Business Venturing*, 34(2), 215-223. doi: 10.1016/j.jbusvent.2018.12.003
- Wisbiski, E. A. B., Watanabe, E. R. L. R., Demito, M. L., Leite, P. S. G., & Inglez, S. D. (2020). Engenharia, Empresa Júnior e Educação Empreendedora: estudo de caso de projetos sociais que impactaram além das universidades. *Brazilian Applied Science Review (Curitiba)*, 4(3), 1271-1287. doi:10.34115/basrv4n3-042
- Zampier, M. A., & Takahashi, A. R. W. (2011). Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: Modelo conceitual de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 564–585. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000600007>
- Zampier, M. A., & Takahashi, A. R. W. (2013). Aprendizagem e competências empreendedoras: estudo de casos de Micro e Pequenas Empresas do setor educacional. *Revista Gestão Organizacional*, 6(4), 3-16.
- Zampier, M. A., Takahashi, A. R. W., & Fernandes, B. H. (2012). Sedimentando as bases de um conceito: as competências empreendedoras. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 1(1), 101-130. <https://doi.org/10.14211/regepe.v1i1.16>
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.
- Zdolsek Draksler, T., & Sirec, K. (2021). The Study of Entrepreneurial Intentions and Entrepreneurial Competencies of Business vs. Non-Business Students. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 171–188. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.10>
- Ziliotto, D. M., & Berti, A. R. (2012). A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. *Revista Conexão UEPG*, 8(2), 210-217. Recuperado de <https://revistas2.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4554>
- Zonatto, P. A. F., Sbissa, A. P., Lenzi, F. C., & Zonatto, V. C. S. (2017). Desenvolvimento de competências empreendedoras em ambiente colaborativo: uma análise com profissionais que atuam em escritórios de *coworking*. *Revista eletrônica de administração e turismo*, 10(5). <https://doi.org/10.15210/reat.v10i5.10425>

ANEXOS

Anexo 1



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Comprometimento Organizacional e Competências Empreendedoras como preditores de Intenção Empreendedora em Empresas Juniores

Pesquisador: Heila Magali da Silva Veiga

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 38341020.9.0000.5152

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFU

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.329.528

Apresentação do Projeto:

Trata-se de análise de respostas que os pesquisadores apresentaram às pendências apontadas no parecer consubstanciado número 4.318.002, de 04 de Outubro de 2020.

Segundo o projeto:

"A complexidade e as mudanças no cenário organizacional ocorrem com certa frequência, sendo importante e necessário analisar, compreender e avaliar de que forma estudos no campo do Comportamento Organizacional e Empreendedorismo podem contribuir para organizações mais eficazes e de excelência, com trabalhadores com melhor qualidade de vida no trabalho que possa refletir na âmbito pessoal. O Comprometimento Organizacional (CO) é uma variável que desperta o interesse de gestores e acadêmicos porque está associada com resultados organizacionais desejáveis. O sujeito empreendedor é aquele que busca por oportunidades de negócio e as explora, no contexto do mercado. Uma das lacunas de pesquisa a serem investigadas diz respeito às Competências Empreendedoras (CE), ou seja, aquelas que aumentam a probabilidade da pessoa identificar uma oportunidade, iniciar um empreendimento, impulsionando recursos para converter a oportunidade em consequências esperadas. Dentro do fenômeno empreendedorismo, outra variável que merece destaque é a Intenção Empreendedora (IE), a qual pode ser explicada como uma convicção pessoal em iniciar um empreendimento no futuro próximo. [...]"

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.329.528

CRITÉRIO DE INCLUSÃO – "[...] (a) ser maior de 18 anos de idade, (b) o participante deverá estar ativo na Empresa Júnior de seu curso de graduação ou em algum cargo do Movimento Empresa Júnior há, pelo menos, três meses e (c) concordar em participar da pesquisa e preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido."

CRITÉRIO DE EXCLUSÃO – "[...] (a) não atender aos requisitos de inclusão e (b) não concordar em participar."

Objetivo da Pesquisa:

Segundo o projeto:

OBJETIVO PRIMÁRIO – "[...] verificar se Comprometimento Organizacional e Competências Empreendedoras são preditores de intenção empreendedora entre membros de Empresas Juniores"

OBJETIVO SECUNDÁRIO – "• Analisar as relações entre Comprometimento Organizacional e Competências Empreendedoras; • Verificar se existem diferenças nas variáveis investigadas em função do gênero, tempo na Empresa Júnior, semestre em curso, área da Empresa Júnior, outras experiências acadêmicas (pesquisa de iniciação científica, estágios, monitorias, projetos de extensão, ligas e centros acadêmicos); • Verificar a validade convergente da medida de Comprometimento Organizacional."

HIPÓTESE – "Não se aplica"

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo os pesquisadores:

RISCOS – "Os riscos são mínimos e consistem na identificação dos participantes, para evitar isso, as pesquisadoras não farão perguntas pessoais que identifiquem o participante e também não salvarão o IP do computador, nem quaisquer outras informações que possam identificar o participante. Além disso, os dados serão analisados de forma agrupada o que contribui para o anonimato."

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.329.528

BENEFÍCIOS – "Os benefícios consistem em expandir os estudos na área, com o objetivo de fomentar maiores debates e reconhecer as lacunas de pesquisa e conhecimentos acerca do tema, sobre Comprometimento Organizacional e sobre Competências Empreendedoras, e como cada uma dessas variáveis pode predizer a Intenção Empreendedora."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

METODOLOGIA

(A) Pesquisa quantitativa, correlacional, descritiva transversal

(B) Tamanho da amostra – 175 participantes com justificativa

(C) Recrutamento dos participantes – "[...] a equipe de pesquisa irá divulgar a pesquisa através das redes sociais (ex.: Facebook, Instagram, Telegram), cartazes nos espaços das Empresas Juniores, [...]"

(D) Local de coleta – Online e Presencial "[...] caso a pandemia de COVID- 19 [...] tiver terminado no período definido no cronograma [...] A aplicação será feita em lugar público da própria Universidade (ex.: área de convívio, salas disponíveis no campus universitário)"

(E) Coleta de dados – Questionário – Parte I com 59 afirmativas, Parte II com 30 afirmativas, Parte III com 4 afirmativas e Parte IV com 8 questões de dados demográficos. Previsão de tempo de resposta = 35 minutos.

(F) Análise dos dados – "[...] serão realizadas através do programa SPSS (Statistical Package of Social Science), o qual está disponível no laboratório da universidade a que as pesquisadoras estão vinculadas. Serão feitas análises estatísticas descritivas (média, mediana, moda e desvio padrão), análises de comparações de médias testes t e Anova e, para o teste do modelo será feita a análise de regressão padrão."

CRONOGRAMA – Coleta de dados de 01/02/2021 a 31/08/2021

ORÇAMENTO – Financiamento próprio - R\$ 520,00

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.329.528

=====

=====

As pendências listadas no Parecer Consubstanciado anterior, seguem abaixo, bem como a resposta da equipe de pesquisa e a análise de atendimento ou não das pendências feita pelo CEP/UFU.

1 - Para o FORMULÁRIO DA PLATAFORMA BRASIL, seção Metodologia Proposta, o CEP/UFU solicita a inserção de informações quanto ao: (a) tamanho da amostra e sua justificativa; (b) recrutamento dos participantes; (c) local de coleta (online e presencial); (d) instrumento de coleta de dados.

Estes procedimentos metodológicos foram mencionados somente no Projeto Detalhado. Na Plataforma Brasil menciona-se apenas que "Trata-se de uma pesquisa quantitativa, correlacional, descritiva de natureza transversal e pertence ao nível micro, pois pretende avaliar atributos individuais. A pesquisa utiliza instrumentos estruturados de autorrelato para aferir cada um dos construtos do delineamento de pesquisa e analisar suas relações."

RESPOSTA PENDÊNCIA 1 - "O texto foi adequado a partir das informações já disponíveis no projeto detalhado."

"Será apresentada apenas uma parte da metodologia proposta, devido ao limite de caracteres do formulário, dessa forma, as informações na íntegra estão no projeto detalhado.[...]"

"[...] Pallant (2007) recomenda que a amostra deve equivaler a 15 casos por preditor, nesse caso como são onze preditores a amostra não pode ser inferior a 165 casos. O cálculo do poder do teste para indicação do tamanho da amostra, considerando o efeito médio ($f^2 = 0,15$; $p < 0,05$) indica que 178 casos serão necessários. Por fim, Abbad e Torres (2002) expõem que o poder estatístico é radicalmente reduzido quando amostras menores que 175 participantes são adotadas, independentemente de encontrar efeitos de grande magnitude e medidas altamente confiáveis. Assim, considerando todos os critérios supracitados a amostra do presente estudo será

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.329.528

composta por 175 participantes.[...] Continua no projeto detalhado..."

ANÁLISE DO CEP - PENDÊNCIA 1 ATENDIDA.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- (D1) Folha de Rosto – Instituto de Psicologia UFU
- (D2) Termo de Compromisso da Equipe Executora Impresso e Manuscrito
- (D3) Link Lattes da Equipe Executora – atualização 2020
- (D4) Projeto de Pesquisa
- (D5) TCLE Presencial - 2 páginas
- (D6) TCLE Online
- (D7) Instrumento de Coleta de Dados

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências apontadas no parecer consubstanciado número 4.318.002, de 04 de outubro de 2020, foram atendidas.

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12, Resolução 510/16 e suas complementares, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto. O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

Data para entrega de Relatório Final ao CEP/UFU: Dezembro de 2021.

* Tolerância máxima de 06 meses para atraso na entrega do relatório final.

Considerações Finais a critério do CEP:

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.329.528

O CEP/UFU lembra que:

- a- segundo as Resoluções CNS 466/12 e 510/16, o pesquisador deverá manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.
- c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento as Resoluções CNS 466/12, 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12 e 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e).

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.329.528

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1631227.pdf	05/10/2020 23:14:25		Aceito
Outros	Carta_resposta.pdf	05/10/2020 23:13:49	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Equipe_Exeutora.pdf	22/09/2020 17:43:02	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Equipe_Exeutora_Heila.pdf	22/09/2020 17:42:48	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Virtual.pdf	22/09/2020 17:42:28	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Presencial.pdf	22/09/2020 17:42:16	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa.pdf	17/09/2020 16:39:52	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Declaração de Pesquisadores	COMPROMISSO_CONFIDENCIALIDADE_DA_EQUIPE_EXECUTORA.pdf	17/09/2020 16:18:08	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Outros	Lattes.pdf	17/09/2020 16:17:04	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Outros	Instrumentos.pdf	17/09/2020 16:15:13	JULIANA MARQUES CURY	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	17/09/2020 16:03:41	JULIANA MARQUES CURY	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERLANDIA, 08 de Outubro de 2020

Assinado por:
Karine Rezende de Oliveira
(Coordenador(a))

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLANDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

Anexo 2

ESCALA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL (Feitosa & Firmo, 2013; Rodrigues, Vieira, Ribas, Arruda, & Catarina, 2010)

O instrumento abaixo avalia Comprometimento Organizacional. Para cada uma das frases a seguir, assinale o quanto você concorda ou discorda ao pensar sobre como você se percebe.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. A empresa é muito importante pra mim.
2. Tenho uma imensa satisfação em fazer parte desta empresa.
3. Aceito e acredito nos valores da empresa.
4. Acho que teria poucas oportunidades/alternativas se deixasse a empresa.
5. Acredito que esta empresa me dá benefícios que dificilmente encontraria em outro trabalho.
6. Ainda não deixei a empresa porque tenho uma obrigação moral com seus integrantes.
7. Após entrar na empresa atendi minhas expectativas e necessidades pessoais.
8. Caso surgissem alternativas melhores, não hesitaria em deixar a empresa.
9. É a gratidão por essa empresa que me mantém ligado a ela.
10. Empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.
11. Esta empresa me dá muitos benefícios que compensam trabalhar aqui.
12. Esta organização valoriza os bons princípios.
13. Estou contente e entusiasmado com a empresa.
14. Estou na empresa porque não tenho alternativa melhor.
15. O bom desempenho na empresa é uma decorrência de sempre se respeitar suas regras.
16. Sinto que sou plenamente integrado a esta empresa.
17. Não gostaria de deixar minha empresa, já investi bastante da minha vida aqui.
18. Não me sinto emocionalmente vinculado(a) à empresa.
19. Eu me identifico com a filosofia desta organização.
20. Sinto-me envolvido com a empresa júnior.
21. Eu me sinto obrigado a fazer as coisas cada vez melhor aqui na empresa.
22. Eu realmente sinto que nesta empresa somos uma grande família.
23. Eu sempre me esforço demasiadamente para que a empresa atinja seus objetivos.
24. Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.
25. Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.
26. Gostaria muito de me dedicar à empresa até o final da graduação.
27. Importante é fazer sempre o trabalho solicitado, não adianta ficar querendo mostrar resultados.
28. Mesmo que fosse vantajoso para mim, não deixaria a empresa agora.
29. Eu concordo com as práticas adotadas pela minha organização.
30. Não internalizo os problemas da empresa.
31. Eu gostaria de trabalhar nesta empresa por muitos anos.
32. Se saísse da empresa, estaria prejudicando minha vida profissional.
33. Não sinto nenhuma obrigação em permanecer na empresa.
34. Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.
35. Estou na empresa porque não tenho alternativas melhores.

36. O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.
37. Os custos associados à minha saída da empresa são maiores que os benefícios. Portanto, prefiro não deixá-la no momento.
38. Para me manter na empresa, procuro sempre fazer o que é esperado de mim.
39. Penso que a empresa necessita de mim para dar continuidade a seus projetos. Por isso, não posso me ausentar agora.
40. Percebo os problemas da empresa como se fossem meus.
41. Se um dia vier a deixar esta empresa sentirei bastante saudade daqui.
42. Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.
43. Se decidisse sair da empresa agora, minha vida ficaria bastante desestruturada/confusa.
44. Se deixasse a empresa, me sentiria culpado(a).
45. Se não tivesse me dedicado tanto a essa empresa, com certeza já teria a deixado.
46. Se sair da empresa desperdiçarei todo tempo que já investi nela.
47. Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.
48. Não posso me ausentar da empresa por questões normativas (normas e regulamentos da empresa) e pela forte missão disseminada nesta.
49. Se todos fizessem sempre o necessário não haveria demissões na empresa.
50. Permaneço na organização porque preciso não porque gosto.
51. Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.
52. Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.
53. Eu me sinto culpado se não consigo realizar bem minhas tarefas.
54. Sinto-me orgulhoso por trabalhar na empresa.
55. Se sáísse da empresa, estaria desperdiçando todo esforço que despendi para aprender as tarefas do meu cargo atual.
56. A empresa merece a minha lealdade.
57. Todo empregado deve dedicar-se de corpo e alma a sua empresa.
58. Uma das coisas mais importantes na empresa é cumprir suas normas e regulamentos.
59. Uma das poucas consequências negativas de deixar a empresa seria a escassez de alternativas imediatas.

ESCALA DE COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS (Campos, 2015)

A seguir são listadas competências dos empresários juniores. Após ler atentamente, seu papel será o de avaliá-las de acordo com duas escalas: 1 – Quanto VOCÊ considera que DOMINA essa competência hoje? – De 0 (Não domino) a 10 (Domino totalmente).

Não domino 0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 Domino totalmente

1. Concilio a execução de atividades da EJ com compromissos da graduação e atividades extra-acadêmicas.
2. Aprimoro meu desempenho após identificar erros e falhas na execução do meu trabalho.
3. Demonstro receptividade a novas ideias e conhecimentos de outras áreas.
4. Priorizo a execução de projetos alinhados à estratégia da EJ e que gerem maior benefício para os membros e para a sociedade.
5. Adapto-me a diferentes ritmos de trabalho, de aprendizagem e de produção dos membros da equipe, visando ao alcance dos objetivos.
6. Aplico na EJ conhecimentos, técnicas e métodos de pesquisa aprendidos na graduação, adaptando-os às necessidades da empresa.

7. Busco parcerias e fontes de recursos (financeiros, materiais e tecnológicos) para a EJ baseadas nos objetivos organizacionais.
8. Defino metas de desenvolvimento pessoal e profissional que desejo atingir na EJ, conciliando-as com os interesses organizacionais.
9. Ao relacionar-me com colegas, alunos, professores e clientes, transmito os valores e diferenciais da EJ.
10. Relaciono-me com membros da EJ e outros stakeholders de forma cordial e educada.
11. Capto projetos para a EJ, equilibrando a margem de lucro e as possibilidades de aprendizagem dos membros.
12. Em situações de discordância, argumento de forma cordial, considerando as diferentes opiniões.
13. Em discussões, avalio os diferentes argumentos apresentados pelos demais membros da equipe, identificando suas implicações.
14. Avalio a viabilidade da utilização de novas ideias, tecnologias e ferramentas em atividades da EJ.
15. Proponho ações para expansão e desenvolvimento conjunto da EJ e do MEJ (BJ, federações ou núcleos de EJ), de acordo com diretrizes e estratégias de ambos.
16. Elogio publicamente ações individuais e coletivas que contribuam para a melhoria dos processos e se alinhem aos valores da EJ.
17. Auxilio outros membros da EJ, transmitindo conhecimentos e habilidades relevantes para a execução de suas atividades.
18. Acompanho o alcance de metas que estão sob minha responsabilidade com base em indicadores de resultados do plano estratégico da EJ.
19. Ressalto as vantagens competitivas dos serviços e produtos da EJ frente aos oferecidos no mercado.
20. Trabalho cooperativamente, evitando competição que seja prejudicial à equipe.
21. Ao identificar necessidades do curso que possam ser supridas com o auxílio da EJ, proponho ações que beneficiem a empresa, professores e alunos.
22. Repasso informações necessárias ao trabalho de outros membros da equipe, garantindo a transparência das ações.
23. Estabeleço objetivos e metas para a EJ, ponderando urgência e importância das atividades, bem como a viabilidade de seu alcance.
24. Indico localização de arquivos e outras fontes de informação sobre projetos, processos e dados da EJ aos demais membros.
25. Ao redigir uma mensagem ou documento da EJ, escrevo de forma objetiva e coesa, garantindo o cumprimento de sua finalidade.
26. Transmito valores organizacionais aos novos membros, com foco na continuidade da EJ.
27. Expresso meu ponto de vista em discussões da EJ, destacando aspectos relevantes que contribuam para a solução do problema.
28. Descrevo os principais processos de gestão de cada área ou diretoria da EJ, identificando suas interações.
29. Relaciono os principais processos do planejamento estratégico, descrevendo seus componentes (objetivos, indicadores, planos de ação, etc.).
30. Ao analisar a demanda do cliente, diferencio as soluções que ele propõe daquelas que melhor atendam suas necessidades.

ESCALA BRASILEIRA REDUZIDA DE INTENÇÃO EMPREENDEDORA – EIQBr-b (Cortez, 2017)

O instrumento abaixo avalia Intenção Empreendedora. Para cada uma das frases a seguir, assinale o quanto você concorda ou discorda ao pensar sobre como você se percebe.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. Meu objetivo profissional é me tornar empreendedor.
2. Eu farei todo o esforço possível para abrir minha firma.
3. Eu penso seriamente em começar um negócio.
4. Eu tenho a intenção de abrir uma firma algum dia.