

**POTENCIAL E PROPENSÃO AO  
INTRAEMPREENDEDORISMO EM SERVIDORES DE UM  
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO**

**Paulo da Cruz Freire dos Santos, Professor.**

UFAL, Maceió - Alagoas - Brasil,

E- mail: [pcfs@ccsa.ufal.br](mailto:pcfs@ccsa.ufal.br)

+55 82 3214 1223

**Josiane Minuzzi, Doutoranda**

UFSC, Florianópolis - Santa Catarina – Brasil

E- mail: [josiane@deps.ufsc.br](mailto:josiane@deps.ufsc.br),

+55 48 3721 7065

**Duílio Cleto Marsiglia, Professor**

UFAL, Maceió - Alagoas – Brasil

E- mail: [dcmarsiglia@hotmail.com](mailto:dcmarsiglia@hotmail.com)

+55 82 3214 1223

**POTENCIAL E PROPENSÃO AO  
INTRAEMPREENDEADORISMO EM SERVIDORES DE UM HOSPITAL  
UNIVERSITÁRIO**

**RESUMEN**

El intraemprendedorismo es una alternativa para personas con potencial para emprender, pero que prefieren actuar adentro de la empresa o institución donde trabajan. El tema ha despertado interés, sin embargo poco se estudió a suyo respeto adentro de las instituciones hospitalarias. El objetivo de esta investigación fue identificar el potencial y la propensión al intraemprendedorismo en servidores de un hospital universitario, donde fueron investigados 43 servidores, con actuación en las áreas médica y administrativa. Los servidores investigados rellenaron dos cuestionarios con escalas de potencial intraemprendedor y de predisposición a asumir riesgos calculados. Los resultados apuntaron posibilidades para la implantación de un programa de fomento al intraemprendedorismo en la institución objeto de la investigación.

**Palabras claves** - Emprendedorismo, intención emprendedora, hospital universitario.

**POTENTIAL AND tendency to  
INTRAEMPREENDEADORISMO SERVERS IN A UNIVERSITY HOSPITAL**

**ABSTRACT**

Intrapreneurship is an option for people with potential to undertake but, that prefer to acting inside the company or institution where work. The theme has been awaking interest however little studied inside the hospitals. The aim of this study was to identify the potential and the propensity to the intrapreneurship in employees of a university hospital. A total of 43 employees acting in the medical and management areas were surveyed. The employees answered two questionnaires with intrapreneurial propensity and risk taking scales. The results of each employee indicated possibilities to start an intrapreneurial program in the hospital.

**Keywords:** Entrepreneurship, entrepreneurial intention, university hospital.

**INTRODUÇÃO**

Nas organizações de médio e grande porte, por muitas vezes a administração atua de forma burocrática e lenta, produzindo desânimo e tédio nos profissionais que buscam inovar e criar técnicas mais eficientes. A competitividade nas organizações hodiernas, no entanto, exige uma gestão moderna, onde haja espaço para que os funcionários utilizem sua criatividade; para se criar equipes motivadas e desenvolver o espírito empreendedor.

O espírito empreendedor é definido por Drucker (2000) como uma característica distinta, não apenas um traço de personalidade, mas um comportamento que utiliza toda a criatividade do indivíduo para identificar oportunidades, produzir novos valores e concretizar seus objetivos.

Dentro das organizações, o intraempreendedorismo, ou empreendedorismo corporativo, se afigura nos dias de hoje como uma alternativa para as pessoas com potencial para empreender, mas que preferem, em vez de iniciar seu próprio negócio, atuar dentro da empresa ou instituição onde trabalham.

Em empresas ou instituições onde são desejáveis diversos tipos de profissionais, com atitudes e personalidades diferentes, inclusive a intraempreendedora, existem grandes oportunidades para intraempreendedores. O intraempreendedorismo surge portanto como uma possibilidade para pessoas, com espírito empreendedor, que trabalham em empresas ou instituições, atuarem em benefício de sua empregadora.

Os gestores, portanto, devem descobrir quem possui inclinação para o intraempreendedorismo e investir nessas pessoas, buscando delegar maiores poderes e recursos, dividindo as responsabilidades com quem possui condições de auxiliar na gestão; recebendo sugestões de melhorias ou aprimoramentos de técnicas, processos ou produtos.

No caso das instituições hospitalares, pouco se tem estudado a respeito do intraempreendedorismo. A literatura tem relatado ações isoladas, e na maioria das vezes se concentra em determinadas categorias profissionais. Pela sua complexidade, este tipo de instituição é propício à atuação intraempreendedora em todas as suas áreas.

Neste contexto, o presente artigo busca contribuir para a temática, quando se propõe a identificar o potencial/propensão ao intraempreendedorismo em servidores de um hospital universitário. A identificação desse potencial/propensão poderá auxiliar na decisão quanto a viabilidade de implantação de um programa de incentivo ao intraempreendedorismo.

## **REVISÃO DA LITERATURA**

Para Lavieri; Mello (2005), o intraempreendedorismo é um assunto pertinente às organizações contemporâneas, levando algumas empresas a buscar alternativas de capacitação para estimular atitudes empreendedoras em suas equipes. Segundo eles Gifford Pinchot, consultor de empresas da Harvard Business School, foi o criador do termo *Intrapreneuring*, no início dos anos 80 (LAVIERI; MELLO, 2005). O termo buscou descrever aqueles profissionais que, trabalhando como funcionários de uma organização, agiam como empreendedores, assumindo riscos calculados, criando e defendendo seus projetos e buscando maneiras alternativas de resolver problemas e superar desafios.

Lavieri; Mello (2005) ainda dizem que o conceito de Pinchot (1985) é um dos termos que melhor definem o intraempreendedor, o qual é visto como um sonhador, que é guiado pela visão e orientado para a ação, estabelecendo objetivos e planejando o futuro.

Dornelas (2004), por seu lado, acrescenta que a partir dos estudos de Pinchot, muitos outros pesquisadores e estudiosos do tema dedicaram-se a entender melhor como o intraempreendedorismo, ou empreendedorismo corporativo se desenvolve. Para Dornelas (2004) para que se entenda o conceito de intraempreendedorismo, é necessário entender o termo empreendedorismo e sua aplicabilidade nas organizações.

Portanto, este artigo inicia a fundamentação teórica com o tópico empreendedorismo. Na seqüência, apresenta-se o intraempreendedorismo, seus conceitos e utilizações. Por se tratar de uma pesquisa aplicada em uma instituição escolar hospitalar, aborda-se ainda este tipo de organização, bem como procura-se descrever um pouco o objeto de pesquisa.

## **EMPREENDEDORISMO**

Nas últimas décadas pôde-se observar um interesse crescente em pesquisas relacionadas ao empreendedorismo, ou às características empreendedoras. As características de empreendedores não são estudadas apenas com relação ao processo de criação de uma empresa, mas também com respeito à longevidade do ciclo de vida organizacional e ao sucesso destes empreendimentos.

O empreendedorismo é ainda visualizado como algo novo e diferente, como um produto ou processo inovador; defendido por Shane; Venkataraman (2000) como um mecanismo que gera riqueza para os indivíduos e agrega valor para a sociedade.

No que diz respeito ao empreendedorismo, ele é visualizado hoje como um potencial – percebido e reconhecido por diversos economistas – que auxilia na ampliação, desenvolvimento e crescimento econômico (BAUGHN *et al*, 2006). Krueger Jr.; Brazeal (1994, p. 91) referindo-se a esse potencial e as intenções empreendedoras afirmam que “antes de haver empreendedorismo é preciso haver potencial para isso”, e dizem que “potencial empreendedor [...] requer empreendedores em potencial”. Antes de mais nada é preciso deixar claro que potencial é algo ainda em fase de latência, a ser desenvolvido, fato que poderá, ou não, vir a acontecer. Identificar potencial empreendedor e lapidar essa característica por certo aprimorará a capacidade das pessoas empreenderem. Essa ação já vem sendo praticada em todo o mundo com o objetivo de fomentar o empreendedorismo e promover não só desenvolvimento econômico, como também a melhoria do funcionamento das empresas e instituições.

Foi a partir do século 18 que os economistas iniciaram a discussão sobre o fenômeno do empreendedorismo e o interesse despertado pelo assunto continuou pelos séculos 19 e 20, quando foi associado ao capitalismo e em decorrência à livre empresa (KURATKO; HODGETTS, 2004). Ao longo dos anos, o empreendedorismo foi associado a diferentes aspectos sob diversas perspectivas como pode ser observado no QUADRO 1.

#### QUADRO 1

Sete perspectivas na natureza do empreendedorismo

Geração de riqueza	Empreendedorismo envolve assumir os riscos associados com a atividade produtiva em troca de lucro.
Criação de empresa	Empreendedorismo requer criação de um novo negócio em um local onde não existia antes nenhum desse tipo.
Geração de inovação	Empreendedorismo é preocupação com combinações, sem igual, de recursos que farão os métodos ou produtos existentes ficarem obsoletos.
Geração de mudanças	Empreendedorismo envolve criação de mudanças ajustando, adaptando e modificando o repertório pessoal, abordagens e habilidades para encontrar oportunidades diferentes disponíveis no ambiente.
Geração de emprego	Empreendedorismo é preocupação com emprego, administração e desenvolvimento dos fatores de produção, inclusive da força de trabalho.
Criação de valor	Empreendedorismo é um processo de criação de valor para os clientes utilizando oportunidades não exploradas.
Geração de crescimento	Empreendedorismo pode ser definido como uma orientação forte e positiva para o crescimento em vendas, renda, recursos e emprego.

Fonte: MORRIS; LEWIS; SEXTON, 1994, p. 21-29.

Para Dornelas (2004) a ênfase do empreendedorismo, que trabalhava sua vinculação à criação de novas empresas, admitiu outro enfoque. Ele refere-se ao empreendedorismo desempenhado em empresas já estabelecidas e em plena atividade, que buscam novas alternativas de crescimento. Esta nova linha do empreendedorismo é denominada de intraempreendedorismo ou empreendedorismo corporativo.

## **INTRAEMPREENDEDORISMO**

Nas organizações, os indivíduos que possuem de um comportamento empreendedor demonstram uma nova forma de agir, identificar oportunidades e desenvolver novos conhecimentos ou habilidades. Para Costa; Cericato; Melo (2007) o empreendedorismo corporativo é visto como uma nova forma de fomento à inovação e de motivação ao trabalho criativo, o qual oferece novas perspectivas para o desenvolvimento de organizações mais duradouras.

Pinchot foi um dos autores que mais trabalhou o assunto, para ele, a ação empreendedora por funcionários de uma empresa, ou seja, o intraempreendedorismo, gera um significativo aumento na performance da organização, fazendo-a alcançar vantagens competitivas. O autor disponibiliza em seu *site*, o que ele chama de “Os dez mandamentos do intraempreendedor”, que conta com conselhos como: construa seu time, intraempreendedorismo não é uma atividade solo; compartilhe os créditos conquistados amplamente; peça conselhos antes de pedir recursos; seja fiel aos seus objetivos, mas realista sobre a forma de atingi-los; entre outros (PINCHOT, 2008).

Antoncic; Hisrich (2003) escreveram um artigo que objetivou clarear o conceito do intraempreendedorismo. Para os autores, o intraempreendedorismo é mais precisamente definido como uma referência a intenções de comportamento e comportamentos em si que renunciam a hábitos de costume e privilegiam novas formas de trabalho nas organizações. É o processo de descobrir oportunidades que criam valor para a organização, por meio da inovação, detectando e desenvolvendo tais oportunidades através do capital humano dos funcionários. Estas inovações referem-se a desenvolvimento de novos produtos, serviços, tecnologias, técnicas administrativas, estratégias e posturas competitivas.

Na visão de Zahra; Covin (1995), por muitos anos o empreendedorismo corporativo foi visto como um palpite de executivos sobre como revitalizar organizações e melhorar seu desempenho financeiro. Hoje, a crença sobre o valor do intraempreendedorismo é associada à

tolerância em aceitar riscos, inovação e competitividade, como chaves do termo, características que podem levar os funcionários a auxiliar na lucratividade da organização através de identificação de oportunidades e crescimento competitivo.

Além de crescimento competitivo, o intraempreendedorismo é visto por algumas companhias como uma forma de reinventar ou revitalizar suas bases empresariais (THORNBERRY, 2001). Thornberry (2001) defende que principalmente as grandes empresas estão encorajando o empreendedorismo corporativo porque devido ao tamanho e sua malha burocrática e hierárquica, possuem dificuldades em implementar inovações, crescimento e criação de valor. Para o autor, empreendedorismo corporativo refere-se a um conjunto de atividades, atitudes e comportamentos que podem dar vida nova à organização, podendo ser visto como uma maneira incomum de administrar.

Dess *et al.* (2003) discutem formas diferentes de empreendedorismo corporativo e suas principais implicações na aprendizagem organizacional, no papel da liderança, nas trocas sociais que ocorrem com o intraempreendedorismo e nas oportunidades do empreendedorismo corporativo. Os autores defendem a necessidade de se reconhecer a importância do empreendedorismo corporativo para a criação de conhecimento e sua exploração, aprimorando o capital intelectual e as vantagens competitivas da organização.

Pinchot (2005) afirma que os intraempreendedores são os sonhadores que fazem. Para Bulut; Alpan (2006), um clima empreendedor no ambiente de trabalho instiga os funcionários a desenvolver idéias, oferecer suporte em projetos, participar de decisões estratégicas, um comportamento mais autônomo, melhor realocação de recursos e tolerância a assumir riscos. Portanto, o intraempreendedorismo gera efeitos positivos, recompensas intrínsecas e extrínsecas que atuam diretamente no comportamento dos funcionários, resultando um maior comprometimento com a organização e a satisfação com o trabalho.

Um estudo realizado por Stull (2005) em uma organização sem fins lucrativos revelaram que funcionários com orientação empreendedora, desempenham-se melhor quando confiam na administração e quando sentem que seus valores pessoais são os mesmos da organização. Por outro lado, constatou-se que controles organizacionais formais acabam por limitar a intenção intraempreendedora e seu comportamento. Portanto, pode-se afirmar que a organização e sua administração exercem um papel importante na facilitação ou limitação ao intraempreendedorismo.

## **INTRAEMPREENDEDORISMO EM ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES E O HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROF. ALBERTO ANTUNES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS**

De todas as perspectivas analisadas do intraempreendedorismo, neste estudo a adotada é que os intraempreendedores são funcionários, que utilizam suas capacidades e características empreendedoras para atuar dentro da organização que os contratou. Eles acabam por desempenhar um papel empreendedor dentro da organização. A diferença principal é que correm menos riscos que o empreendedor em si, e possuem menos poder.

Para Filion (2004) a ação intraempreendedora precisa ser adotada e inclusive incentivada por administradores visionários, na busca do progresso da organização. O autor faz uma analogia da visão intraempreendedora com uma teia de aranha, como um processo de complexa construção e que nunca tem fim; portanto, a estrutura resultante continuará sendo desenvolvida, evoluindo e crescendo, sem limites. Os intraempreendedores teriam a função de auxiliar os dirigentes visionários na formação de visões complementares. Por suas características visionárias, são funcionários que se diferenciam dos outros, estão à frente do seu tempo e buscam constantemente inovar. O autor usa o caso de uma enfermeira como exemplo:

“Mary, uma enfermeira de um centro comunitário, deixou a América do Norte e, quando tinha 20 anos, foi morar em Londres durante um ano com um amigo. Nos anos cinquenta, o fato causou certo escândalo entre os moradores da pequena cidade onde ela vivia. Mary continuou a mostrar a mesma originalidade ao longo de sua vida profissional. Por exemplo, quando deu um curso de anatomia física para os enfermeiros de um hospital de Montreal, optou por uma abordagem calcada na experiência: com ajuda de um especialista do hospital que lhe forneceu corações, ossos, pulmões, etc., pôde dar um curso extremamente realista. No hospital onde trabalha atualmente, Mary aplica métodos igualmente inovadores e dinâmicos em seus cursos de pré-natal usando a mídia eletrônica. Ministra cursos para seu público em uma rádio ao meio-dia porque a instituição não lhe permitiu fazê-lo durante suas horas de trabalho, alegando que ela era paga para dar os cursos na sala de aula do hospital. Seus programas na rádio se tornaram extremamente populares. Ah, se seus ouvintes soubessem que ela faz isso na hora do almoço porque seu empregador não lhe permitiu estar ausente durante os horários de trabalho! Isso não é tudo. Mary também desenvolveu métodos pedagógicos para seus cursos que são considerados completamente fora da norma no ambiente hospitalar conservador no qual trabalha. Uma das características dos intraempreendedores é que eles se vêem como pessoas que atendem a clientes ao invés de se sentir apenas como parte do aparato organizacional. Atribuem a si mesmos o papel de definidores daquilo que acreditam que deveria ser a missão do setor em que trabalham, dependendo de como percebem as necessidades de seus clientes. (FILION, 2004, p. 70-71)”.



Ieong (2007) em um artigo sobre o empreendedorismo e as enfermeiras, afirma que estas profissionais estão expandindo seus horizontes e criando novas opções de realizar seu trabalho, seja com pacientes, outras profissionais ou ainda com a organização.

Para Manion (1999), a idéia que Pinchot passou de um intraempreendedor como alguém que torna uma idéia em uma realidade mais lucrativa, deve ser analisada em um contexto mais amplo na área da saúde. Para esta autora, numa organização de saúde, uma idéia ao invés de gerar apenas lucro, implica em melhorias na qualidade de cuidados dos pacientes, bem como aumentos de satisfação profissional dos funcionários, por suas contribuições, visões inovadoras.

O hospital universitário, por se tratar de uma organização-escola, que trabalha na perspectiva do trinômio: ensino, pesquisa e extensão, precisa que suas visões inovadoras sejam continuamente realimentadas. O mesmo é visto pela população em geral, como um centro de excelência, de atendimento público e gratuito, com elevada capacidade técnica e atendimento humanizado.

O Hospital Universitário Prof. Alberto Antunes (HUPAA) objeto da presente pesquisa teve sua construção iniciada no século passado, mais precisamente na década de 60. Único hospital geral no estado de Alagoas, hoje é considerado uma referência nas atividades de média e alta complexidade. O HUPAA possui um corpo clínico composto por médicos das mais variadas especialidades, a saber: neurologia, dermatologia, oftalmologia, radioterapia, oncologia, medicina nuclear, nefrologia, tomografia, UTI geral e neonatal, cirurgia de obesidade, etc. Ele caracteriza-se como um hospital-escola dado que foi criado para apoiar o ensino da prática médica do curso de medicina da antiga Faculdade de Medicina, de Alagoas, hoje uma unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas. Essa missão inicial foi ampliada através dos anos e hoje no HUPAA podem ser encontrados, além de alunos do curso médico, estudantes de enfermagem, nutrição, farmácia, odontologia, serviço social, economia, administração e engenharia. Além de prestar atendimento à população em geral, através do Sistema Único de Saúde (SUS), produz conhecimento, bem como novas tecnologias, sendo, portanto um ambiente fértil para a prática do intraempreendedorismo.

Em 1973 o hospital universitário, graças a um intercâmbio com a Harvard University, acolheu profissionais de saúde americanos, integrantes do hospital flutuante SS Hope, com resultados práticos que se fazem sentir até hoje. O navio-hospital, que ficou fundeado no porto de Jaraguá, em Maceió, trouxe tecnologias ainda desconhecidas e através do intercâmbio com os

profissionais alagoanos permitiu um salto de qualidade não só no ensino como também na prática médica. Hoje nas dependências do HUPAA, além do apoio aos cursos de graduação na área de saúde, funcionam cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*.

## **METODOLOGIA**

Para a coleta de dados foi utilizada uma amostra com 43 pessoas atuando nas áreas médica e administrativa do hospital universitário da Universidade Federal de Alagoas. A amostra foi do tipo intencional, por acessibilidade, dado que utilizou alunos de um curso de pós-graduação *lato sensu*. A escolha dessas pessoas levou em consideração que os mesmos estavam participando de um seminário sobre intraempreendedorismo e desejava-se conhecer posteriormente o quanto o seminário iria impactar nesses alunos/profissionais. A coleta de dados ocorreu no início do seminário, antes que os alunos conhecessem maiores detalhes sobre intraempreendedorismo.

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram: a Escala de Potencial IntraEmpreendedor (ANEXO A) e a Escala de Predisposição a Assumir Riscos Calculados (ANEXO C). A Escala de Potencial IntraEmpreendedor é uma versão modificada da Escala de Potencial Empreendedor criada e validada por Santos (2008), com 49 itens ou frases e 3 vinhetas. Acompanhando a escala existia um formulário com instruções para a realização de cálculos e obtenção do resultado individual (ANEXO B). A escala original sofreu ligeiras modificações para contextualizar-se em uma ambiente intraempreendedor, mas as alterações foram realizadas de forma a não modificar substancialmente a validade da escala original. A Escala de Predisposição a Assumir Riscos Calculados foi desenvolvida para a situação específica, não continha vinhetas e era composta por 10 itens ou frases.

Os itens ou frases de cada escala permitiram ao entrevistado se posicionar, graduando a sua convicção, quanto a possuir determinada característica em um *continuum* de 0 a 10. Na Escala de Potencial IntraEmpreendedor existiam 9 sub-escalas, ou agrupamentos de itens ou frases aglutinadas em nove construtos teóricos ligados a características empreendedoras, a saber: a) intenção de empreender; b) estar atento as oportunidades; c) persistência; d) preocupação com eficiência; e) disposição para obter informações; f) planejador; g) capacidade de estabelecer metas; h) competência para realizar controle e i) capacidade de estabelecer rede de relacionamentos. A média das sub-escalas de b a i indicou o potencial para intraempreender, ou

não. Da mesma forma, na Escala de Predisposição a Assumir Riscos Calculados, a média dos pontos obtidos em cada afirmativa determinou a condição do pesquisado, se avesso, ou não, ao risco calculado.

## RESULTADOS

Os dados foram processados em *software* estatístico específico para a verificação da confiabilidade dos dados e cálculo de frequências absolutas e relativas, médias, desvios-padrões e correlações.

A leitura dos dados demográficos dos pesquisados mostrou uma grande participação feminina, superior a masculina em mais de 2/3 (TAB. 1). Isso é compreensível dado a grande presença feminina em uma atividade crucial dentro de um hospital, que é a prática de enfermagem.

TABELA 1  
Distribuição dos pesquisados de acordo com o sexo

Discriminação	Frequência absoluta	Frequência relativa em percentagem
Masculino	12	27,9
Feminino	31	72,1
Total	43	100,0

Essa presença fica patente quando se observa o número de profissionais de enfermagem que responderam os questionários de pesquisa. As maiores frequências observadas foram de enfermeiros, seguida por administradores e auxiliares de enfermagem (TAB. 2). Profissionais de enfermagem e de administração, atuam em ambientes que podem ser suscetíveis a prática do intraempreendedorismo, dado o tipo de ações que exercem e aos desafios que enfrentam. Daí entender-se que são importantes, nessas áreas, pessoas com características intraempreendedoras.

TABELA 2

Distribuição das categorias profissionais pesquisadas

	Frequência absoluta	Frequência relativa em percentagem
Administrador(a)	9	20,9
Assistente Social	1	2,3
Aux. de Enfermagem	7	16,3
Biomédico(a)	1	2,3
Contabilista	1	2,3
Economista	3	7,0
Enfermeiro(a)	10	23,3
Farmacêutico(a)	1	2,3
Jornalista	1	2,3

TABELA 2

Distribuição das categorias profissionais pesquisadas

		Conclusão
Nutricionista	1	2,3
Psicólogo(a)	2	4,7
Téc. de Laboratório	1	2,3
Téc. em Enfermagem	2	4,7
Téc. em Reabilitação	1	2,3
Não informou	2	4,7
Total	43	100,0

Em relação aos resultados obtidos com a utilização das escalas observou-se inicialmente que a Escala de Predisposição a Assumir Riscos Calculados apresentava um Alfa de Cronbach da ordem de 0,567. Hair *et al.* (2005) consideram esse valor baixo por ser inferior a 0,6. Morales Vallejo; Urosa Sanz; Blanco Blanco (2003) também vêm como questionáveis alfas inferiores a 0,6. Procedeu-se, por conta disso, a eliminação dos itens com correlações inferiores a 0,3. Resultaram então 5 itens e os mesmos foram submetidos ao teste do Alfa de Cronbach. Como o resultado obtido (0,72) superou 0,6 considerou-se que havia boa consistência nas respostas dadas (TAB. 3).

TABELA 3

Estatísticas resultantes do cálculo do Alfa de Cronbach

Itens	Média da escala se o item for excluído	Variância da escala se o item for excluído	Correlação item/total da escala	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Item 2	19,855	44,512	,492	,678
Item 3	20,934	38,124	,470	,678
Item 5	22,000	40,635	,345	,733
Item 6	20,855	33,945	,678	,585
Item 8	24,039	40,884	,469	,677

Como pode ser visto na TAB. 3 todas as correlações item/total da escala apresentaram valores superiores a 0,3. A supressão do item 5 poderia ter aumentado o valor do alfa de Cronbach para 0,733 mas optou-se por não eliminá-lo, dado que a diferença seria mínima. A média geral do somatório das respostas dos 5 itens, mantidos na Escala de Predisposição a Assumir Riscos Calculados, de todos os pesquisados, ficou em 5,4 e o desvio-padrão em 1,5 indicando que os mesmos podem ser considerados cautelosos quanto ao tópico risco.

Quanto aos escores da Escala de Potencial IntraEmpreendedor, variaram de 7,0 a 9,7, com média e desvio-padrão gerais de 8,3 e 0,6958 respectivamente, indicando acentuado grau de existência de traços relacionados a potencial intraempreendedor na maioria dos entrevistados.

A distribuição percentual dos escores por categoria profissional (TAB. 4) mostrou que a categoria Auxiliar de Enfermagem foi a que mais se destacou, posicionando o maior número de seus profissionais (7,0%) no agrupamento de 9,0 a 9,7 pontos. Essa categoria foi a única que se destacou nesse aspecto.

TABELA 4

Distribuição percentual dos escores apresentados pelas várias categorias profissionais

Categoria profissional	Escore			Total
	Entre 7,0 e 7,9	Entre 8,0 e 8,9	Entre 9,0 e 9,7	
Administrador(a)	11,6	7,0	2,3	20,9
Assistente Social			2,3	2,3
Aux. de Enfermagem	4,7	4,7	7,0	16,3
Biomédico(a)		2,3		2,3
Contabilista		2,3		2,3
Economista	4,7	2,3		7,0
Enfermeiro(a)	7,0	11,6	4,7	23,3
Farmacêutico(a)			2,3	2,3
Jornalista		2,3		2,3
Nutricionista		2,3		2,3
Psicólogo(a)	2,3	2,3		4,7
Téc. de Laboratório	2,3			2,3
Téc. em Enfermagem	2,3		2,3	4,7
Téc. em Reabilitação		2,3		2,3
Não informou	4,7			4,7
Total	39,5	39,5	20,9	100,0

Quanto as demais foi a dos Enfermeiros, a que apresentou o maior percentual (11,6) no agrupamento de 8,0 a 8,9 pontos. Os Administradores que, pelo tipo de profissão que abraçaram, deveriam em tese apresentar altos índices de intraempreendedorismo, concentraram seu maior percentual (11,6) no agrupamento de 7,0 a 7,9 pontos e o menor (2,3) de 9,0 a 9,7. Algumas categorias, como as Assistentes Sociais e Farmacêuticos, concentraram-se apenas no agrupamento de maiores escores (9,0 a 9,7), enquanto os Técnicos de Laboratório ficaram no agrupamento de menores escores (7,0 a 7,9). As demais categorias ou mostraram-se equilibradas, caso dos Técnicos de Enfermagem (2,3% nos agrupamentos 7,0 a 7,9 e 9,0 a 9,7) ou concentraram-se no agrupamento intermediário (escores entre 8,0 e 8,9), caso dos Biomédicos, Contabilistas, Jornalistas, Nutricionistas e Técnicos em Reabilitação, ou ficaram nos agrupamentos de menores escores (7,0 a 7,9 e 8,0 a 8,9) como os Economistas e Psicólogos.

Essas distribuições, no entanto, pela proximidade e distribuição dos escores não permitem apontar uma categoria como a mais propensa a se engajar em ações empreendedoras. No entanto,

os escores obtidos pelos pesquisados indicam que todos eles possuem potencial intraempreendedor.

## **CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES**

Os intraempreendedores são aqueles funcionários que transformam boas idéias em realidade dentro das organizações. O grande desafio está em identificar idéias que podem vir a ser implementadas, neste caso, é desejável a ajuda de outros, o trabalho em equipe. Para isso é necessário ainda um clima na organização que motive os funcionários a utilizar suas capacidades e conhecimentos para encontrar formas de transformar boas idéias em realidades eficazes.

Os resultados, obtidos pela pesquisa, apontam para a possibilidade de sucesso na implantação de um programa de fomento do intraempreendedorismo na instituição estudada, dado que os funcionários pesquisados ocupam postos-chave e podem servir de fomentadores e articuladores do processo. Apesar de nesse grupo a predisposição ao risco situar-se em um nível intermediário, entre os pontos extremos da escala; acredita-se que este fato seja a razão principal por estas pessoas terem escolhido trabalhar como funcionárias de uma instituição, o que não as impede de participar de um programa de fomento ao intraempreendedorismo. Ressalta-se que a predisposição para o risco calculado não é tão crítica no intraempreendedorismo como o é para o empreendedorismo empresarial. Por outro lado ainda existem as críticas que são feitas a afirmativa de que a propensão ao risco calculado seja de fato uma característica empreendedora, dado que alguns estudos não se mostraram conclusivos sobre a questão.

Um aspecto relacionado a pesquisa que merece atenção é o tamanho da amostra que foi utilizada no estudo. Outro aspecto é o fato dos entrevistados atuarem nos níveis de segundo e terceiro escalão. Por conta disso, deve-se ter cautela e não extrapolar os resultados para todo o contingente de servidores da instituição. Dado que o estudo aqui apresentado teve caráter exploratório recomenda-se, portanto a ampliação da amostra aplicando-se os questionários em um maior número de servidores antes de se iniciar um programa de fomento ao intraempreendedorismo. Essa recomendação se aplica a toda organização que porventura quiser utilizar os instrumentos aqui apresentados para identificar o potencial intraempreendedor de seus empregados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- LAVIERI, C. A.; MELLO, Á. Estímulos ao processo de inovação associados ao intraempreendedorismo. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 8., 2005, São Paulo. *Anais...* São Paulo: SEMEAD-FEA-USP, 2005.
- ANTONCIC, B.; HISRICH, R. D. Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, v.10, n. 1, p. 7-24, 2003.
- BULUT, Ç.; ALPKAN, L. Behavioral consequences of an entrepreneurial climate within large organizations: an integrative proposed model. *SSE Journal*, 2006.
- DESS, G. G; et al. Emerging issues in corporate entrepreneurship. *Journal of Management*, v. 29, n. 3, p. 351-378, 2003.
- DRUCKER, P. F. *Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios*. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 2000.
- DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo corporativo: conceitos e aplicações. *Revista de Negócios*, Blumenau, v. 9, n. 2, p. 81-90, 2004.
- HAIR JR., Joseph F. et al. *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KRUEGER JR., N. F.; BRAZEAL, D. V. Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, v. 18, n. 3, p. 91-104, 1994.
- IEONG, Sao Lan. Clinical nurse specialist entrepreneurship: *The Internet Journal of Advanced Nursing Practice*, v. 7, n. 1, 2005. Disponível em: <<http://www.ispub.com/ostia/index.php?xmlPrinter=true&xmlFilePath=journals/ijanp/vol7n1/entrepreneur.xml>>. Acesso em: 12 jul. 2008.
- MANION, Jo. Change from within. *Reflections*, 2nd Quarter, p. 10-12, 1999. Disponível em: <[http://www.nursingsociety.org/Career/CareerMap/Documents/cm\\_article03.pdf](http://www.nursingsociety.org/Career/CareerMap/Documents/cm_article03.pdf)>. Acesso em: 23 jul. 2008.
- MORALES VALLEJO, Pedro; UROSA SANZ, Belén; BANCO BLANCO, Ángeles. *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. Madrid: La Muralla, 2003.
- MORRIS, M. H.; LEWIS, P. S.; SEXTON, D. L. Reconceptualizing entrepreneurship: an input-output perspective. *SAM Advanced Management Journal*, v.59, n. 1, p. 21-29, 1994.



BAUGHN, C. C. *et al.* Normative, social and cognitive predictors of entrepreneurial interest in China, Vietnam and the Phillipines. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, v. 11, n. 1, p. 57-77, 2006.

KURATKO, D. F.; HODGETTS, R. M. *Entrepreneurship: theory, process and practice*. Cincinnati: South-Western, 2004.

SHANE, S. A.; VENKATARAMAN, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, v. 25, n. 1, p. 217-226, 2000.

STULL, M. G. Intrapreneurship in nonprofit organizations: examining the factors that facilitate entrepreneurial behavior among employees. *Paper of the Executive Doctor of Management Program*. Case Western Reserve University, may, 2005.

PINCHOT, G. Innovation through intrapreneuring. *Research Management*, v. 30, n. 2, 1987.

PINCHOT, G. *The Intrapreneurs's ten commandments*. Disponível em: <<http://www.pinchot.com/MainPages/BooksArticles/InnovationIntrapreneuring>>. Acesso em: 12 jul. 2008.

SANTOS, P. C. F. *Uma escala para identificar potencial empreendedor*. Orientador: Álvaro Guillermo Rojas Lezana. 2008. 364f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 2008. Disponível em: <http://www.tede.ufsc.br/teses/PEPS5188-T.pdf>>.

THORNBERRY, N. Corporate entrepreneurship: antidote or oxymoron? *European Management Journal*, v. 19, n. 5, p. 526-533, 2001.

ZAHRA, S. A; COVIN, J. G. Contextual influences on the corporate entrepreneurship – performance relationship: a longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, v. 10, p. 43-58, 1995.

## ANEXO A - ESCALA DE POTENCIAL INTRAEMPREENDEDOR

### Comentários iniciais

Este questionário busca identificar seu potencial intraempreendedor através do maior ou menor grau de determinadas características que você possui.

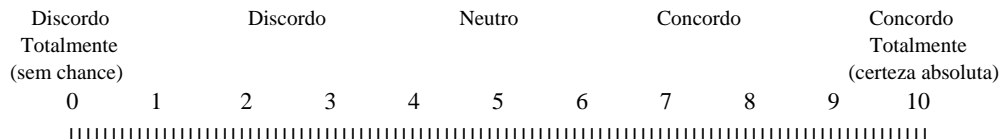
### Recomendações

Antes de iniciar pense sobre as suas aspirações, desejos etc. sobre o seu futuro, como pretende enfrentar os obstáculos que surgem no seu trabalho.

### Instruções para um preenchimento correto

O resultado obtido por você, após responder as questões que se seguem, será comparado com os resultados alcançados por pessoas empreendedoras que obtiveram sucesso. Para facilitar o seu entendimento este questionário foi montado utilizando um diálogo entre dois amigos e uma série de frases. Por favor, não deixe nenhuma frase sem resposta. Não existem situações certas ou erradas. A sua resposta deve refletir o seu comportamento, ou seja, a forma como você entende as coisas, age ou agiria em determinadas circunstâncias. Em caso de dúvida, opte pela opção que mais se aproxima de sua maneira de ser.

Neste questionário cada frase oferece um leque de possibilidades que vão de 0 (zero) a 10 (dez). Zero significa que você discorda totalmente do enunciado da frase e dez que você concorda totalmente. Entre esses números, qualquer valor intermediário poderá ser o da sua escolha e representar como você pensa, age ou agiria. Para ajudá-lo, em sua decisão, mostra-se a seguir a escala, aqui utilizada, na forma de uma régua.



Dá-se também um exemplo prático para melhor entendimento. Na afirmação “Gosto de realizar coisas novas”, se você discordar, porém com pouca intensidade, a escolha poderá ser 4 ou 4,5, o que representará só 40 ou 45 de chances de haver interesse de sua parte em realizar coisas novas.

*Gosto de realizar coisas novas..... [ 4,5 ]*

Vamos ao diálogo entre os dois amigos.

*Antônio tem um sonho: tornar-se intraempreendedor, ou seja, introduzir melhorias nos processos de trabalho do seu setor, conseguir por em prática suas idéias. Sempre que Antônio conversa com seus amigos ele diz:*

*— Um dia, se Deus quiser, vou conseguir melhorar as formas de realizar as coisas por aqui!*

*Joaquim, o melhor amigo de Antônio e autor de uma idéia que foi posta em prática pela empresa, pergunta sempre:*

*— Antônio, o que você já fez para alcançar esse objetivo? Já levou alguma proposta para sua chefia, já definiu o tipo de coisa que vai propor, algum tipo de melhoria?*

— Não, mas eu chegarei lá! — diz Antônio, demonstrando segurança.

Agora, pense em você. Existe alguma semelhança ou você difere de Antônio? Atribua um valor, as frases a seguir, colocando a sua opinião, em forma de concordância ou discordância, de acordo com a escala apresentada anteriormente. Lembre-se, quanto mais você se aproxima de 0 (zero) mais discorda do enunciado da frase. Por outro lado, quanto mais você se aproxima de 10 (dez) mais concorda com o enunciado da frase. Coloque o valor (escore) que você definiu, como sendo representativo do seu comportamento, no espaço que está dentro dos colchetes.

Com certeza um dia realizarei grandes coisas.....	[ _____ ]	v1
Mesmo sendo subordinado não abandonarei meu desejo de fazer coisas novas.....	[ _____ ]	v2
Minha maior realização será por em prática as minhas idéias.....	[ _____ ]	v3
Ser um intraempreendedor, ou seja, introduzir melhorias no meu trabalho é a minha aspiração.....	[ _____ ]	v4

.....

Continuando.

*Certo dia Joaquim se encontra com Antônio e dispara:*

*— E aí, continua com aquela idéia de agir como intraempreendedor?*

*— Claro, você me conhece! — responde Antônio. — Eu sou persistente, duro na queda.*

*Quando caio me levanto e vou em frente. Mas, nesse caso é preciso ir devagar, com cautela. Não adianta correr, por o carro na frente dos bois.*

*— Sei disso muito bem! — retruca Joaquim.*

*— Eu gosto das coisas bem-feitas. Por isso ainda não comecei. Mas isso não importa, eu não sou apressado. Para mim só interessa a decisão de que vou agir como intraempreendedor. O momento certo será quando eu encontrar uma oportunidade que me leve a acreditar que terei sucesso. No momento estou alerta, buscando uma oportunidade. Quando surgir aquela que eu considere a certa, acredito eu, então será hora de começar — diz Antônio.*

Pense em você. Será que seus pensamentos, aspirações, ações, são semelhantes aos de Antônio, ou diferem? Posicione-se, valorando em termos de concordância/discordância, ao pontuar as frases a seguir.

Percebo as necessidades dos outros e como elas podem ser satisfeitas.....	[ — ]	v5
Gosto de me informar sobre as necessidades das pessoas .....	[ — ]	v6
Vivo em estado de alerta para alguma oportunidade que me possa surgir .....	[ — ]	v7
Sinto-me capaz de identificar oportunidades de realizar coisas novas .....	[ — ]	v8
Creio sinceramente que as oportunidades estão aí para serem identificadas .....	[ — ]	v9
Entendo que os obstáculos existem para serem superados .....	[ — ]	v10
Quando levo um tombo levanto e continuo .....	[ — ]	v11
Quando cometo um erro de planejamento, redefino as coisas e vou em frente .....	[ — ]	v12
Encaro o fracasso como fonte de aprendizado para não cometer o mesmo erro novamente .....	[ — ]	v13
Não me deixo abater pelo fracasso .....	[ — ]	v14
Busco, de forma permanente, atingir meus objetivos .....	[ — ]	v15
Gosto de cumprir prazos .....	[ — ]	v16
Gosto de realizar meus trabalhos de forma correta e dentro dos prazos estabelecidos .....	[ — ]	v17
Quando é preciso, faço as adaptações necessárias para que as coisas funcionem .....	[ — ]	v18

Continuação do diálogo.

*Joaquim se interessa pelo assunto e continua:*

— *Essas coisas são muito próprias de você. Eu te conheço. Você é aquele tipo de pessoa que, para fazer as coisas, primeiro tem que se informar bem, aprender, planejar como fazer, definir aonde pretende chegar, quais vão ser os ganhos.*

— *Isso mesmo!* — diz Antônio. — *Eu gosto de fazer as coisas, como se diz, bem arrumadinhas. Você também é assim!*

— *É verdade!* — retruca Joaquim. — *Eu, assim como você, gosto de fazer as coisas planejadas, controladas. Acredito, embora não saiba se estou certo ou errado, que as coisas têm que ser assim.*

Você pensa igual a Antônio e Joaquim, ou é diferente deles? Nas frases a seguir atribua um valor ao seu grau de concordância/discordância com o enunciado. Lembre-se, quanto mais próximo de 0 (zero) maior a discordância e quanto mais próximo de 10 (dez) maior a concordância.

Quando estou em determinada atividade, tenho que aprender tudo sobre ela .....	[ ____ ]	v19
Quero saber cada vez mais, pois só assim sairei na dianteira .....	[ ____ ]	v20
Procuo estar informado sobre as coisas pertinentes ao que faço .....	[ ____ ]	v21
O mundo é dinâmico e preciso acompanhá-lo buscando sempre novos conhecimentos .....	[ ____ ]	v22
Se for preciso, pedirei ajuda a especialistas que me ensinem como fazer as coisas da melhor forma.....	[ ____ ]	v23
.....		
Não consigo fazer nada sem um planejamento bem detalhado .....	[ ____ ]	v24
Quem não consegue planejar suas atividades tende a fracassar .....	[ ____ ]	v25
Só sei se estou acertando se tiver um planejamento das minhas atividades .....	[ ____ ]	v26
Defino onde quero chegar e detalho todos os passos que devo seguir .....	[ ____ ]	v27
O que pretendo alcançar está claramente definido .....	[ ____ ]	v28
Sei determinar claramente quais são meus objetivos e metas .....	[ ____ ]	v29
Sei que posso definir meus rumos de curto, médio e longo prazo .....	[ ____ ]	v30
Sei onde pretendo chegar e o quanto pretendo alcançar .....	[ ____ ]	v31
Tenho convicção que vou alcançar meus objetivos e metas .....	[ ____ ]	v32
Sou capaz de traçar um rumo e estabelecer os ganhos que vou ter no final .....	[ ____ ]	v33
Gosto de estabelecer objetivos e metas para me sentir desafiado .....	[ ____ ]	v34
Meus controles me auxiliam na revisão de meus planos .....	[ ____ ]	v35
Costumo fazer anotações e manter registros das minhas ações .....	[ ____ ]	v36
Consulto meus registros antes de tomar decisões .....	[ ____ ]	v37
Vejo o planejamento como um guia para controlar as minhas ações .....	[ ____ ]	v38
Costumo verificar se as coisas estão acontecendo como planejei .....	[ ____ ]	v39

Finalização do diálogo.

— Uma coisa que eu ainda não tenho, e você já conseguiu montar — diz Antônio — é uma boa rede de relacionamentos.

— Quanto a isso não se preocupe! — retruca Joaquim — Você tem qualidades! Em minha opinião sua capacidade de convencer as pessoas é boa, você se entrosa fácil, e quanto à rede de relacionamentos eu discordo de sua auto-avaliação. Chego até a pensar que ela é melhor do que a minha — finaliza Joaquim.

— Bondade sua! — diz Antônio, enquanto tenta disfarçar um sorriso de satisfação.

— Vá em frente, Antônio! Eu acredito em você! — encerrando a conversa e despedindo-se.

Antônio e Joaquim têm essas características. Em que grau você acha que as possui? Leia as frases a seguir e coloque, dentro dos colchetes, o valor na escala de 0 a 10, que representa o seu grau de concordância/discordância com o enunciado da frase.

Posso convencer pessoas a superar conflitos e atuar em equipe objetivando alcançar determinado resultado.....	[ _____ ]	v40
.....		
Sou capaz de estimular as pessoas a realizarem tarefas para as quais estão desmotivadas .....	[ _____ ]	v41
Sei quais as palavras e ações adequadas para estimular as pessoas .....	[ _____ ]	v42
.....		
Tenho formas de convencer as pessoas a mudarem de opinião .....	[ _____ ]	v43
Ajo de forma a motivar as pessoas e manter alto o moral em qualquer situação .....	[ _____ ]	v44
Sei que sou capaz de liderar uma equipe e atingir metas .....	[ _____ ]	v45
.....		
Procuo estabelecer uma boa rede de relacionamentos com conhecidos, amigos e pessoas que possam me ser úteis .....	[ _____ ]	v46
.....		
Procuo manter contato constante com as pessoas de minha rede de relações .....	[ _____ ]	v47
Tenho como manter contato fácil com as pessoas de minha rede de relações .....	[ _____ ]	v48
Sempre que posso procuro atender as solicitações que me fazem as pessoas de minha rede de relações .....	[ _____ ]	v49
.....		

Nome: \_\_\_\_\_

Profissão: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_

Área, ou setor, onde trabalha: \_\_\_\_\_ Tempo de empresa: \_\_\_\_\_ anos

Sexo: Masculino [ ] Feminino [ ] Data de nascimento: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

## Anexo B - Cálculo dos escores

### Cálculo do escore da Intenção de IntraEmpreender

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v1} + \text{v2} + \text{v3} + \text{v4}}{4} =$  \_\_\_\_\_

INT

### Cálculo do Potencial IntraEmpreendedor

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v5} + \text{v6} + \text{v7} + \text{v8} + \text{v9}}{5} =$  \_\_\_\_\_

OPORTUNIDADE

OP

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v10} + \text{v11} + \text{v12} + \text{v13} + \text{v14} + \text{v15}}{6} =$  \_\_\_\_\_

PERSISTÊNCIA

PES

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v16} + \text{v17} + \text{v18}}{3} =$  \_\_\_\_\_

EFICIÊNCIA

EFI

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v19} + \text{v20} + \text{v21} + \text{v22} + \text{v23}}{5} =$  \_\_\_\_\_

INFORMAÇÕES

INF

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v24} + \text{v25} + \text{v26} + \text{v27}}{4} =$  \_\_\_\_\_

PLANEJAMENTO

PLA

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v28} + \text{v29} + \text{v30} + \text{v31} + \text{v32} + \text{v33} + \text{v34}}{7} =$  \_\_\_\_\_

METAS

MET

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v35} + \text{v36} + \text{v37} + \text{v38} + \text{v39}}{5} =$  \_\_\_\_\_

CONTROLE

CON

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v40} + \text{v41} + \text{v42} + \text{v43} + \text{v44} + \text{v45}}{6} =$  \_\_\_\_\_

PERSUASÃO

PER

Transfira e some os pontos obtidos nas questões:  $\frac{\text{v46} + \text{v47} + \text{v48} + \text{v49}}{4} =$  \_\_\_\_\_

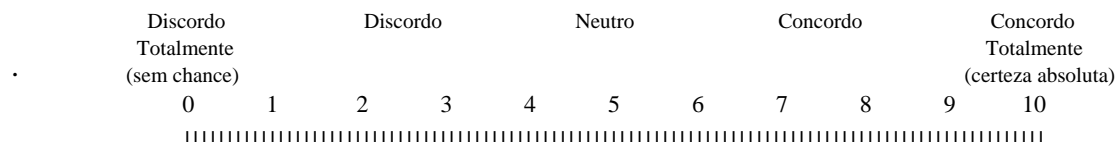
REDE DE RELAÇÕES

REL

Obtenha seu potencial empreendedor:  $PE = (OP + PES + EFI + INF + PLA + MET + COM + PER + REL) / 45 =$  \_\_\_\_\_

## ANEXO C - ESCALA DE PREDISPOSIÇÃO A ASSUMIR RISCOS CONTROLADOS

Neste questionário cada frase oferece um leque de possibilidades que vão de 0 (zero) a 10 (dez). Zero significa que você discorda totalmente do enunciado da frase e dez que você concorda totalmente. Entre esses números, qualquer valor intermediário poderá ser o da sua escolha e representar como você pensa, age ou agiria. Para ajudá-lo, em sua decisão, mostra-se a seguir a escala, aqui utilizada, na forma de uma régua.



Dá-se também um exemplo prático para melhor entendimento. Na afirmação “Sou um jogador, adoro correr riscos”, se você discordar, porém com pouca intensidade, a escolha poderá ser 4 ou 4,5, o que representará só 40 ou 45 de chances de haver interesse de sua parte em realizar coisas novas.

Sou um jogador, adoro correr riscos..... [ 4,5 ]

Por favor, posicione-se atribuindo em cada uma das frases abaixo a nota que você acredita corresponder ao seu comportamento ou a maneira que você acredita seria o seu comportamento.

- |   |           |     |
|---|-----------|-----|
| Quando posso corro riscos planejados.....   | [ _____ ] | r1  |
| Quem não arrisca não petisca, portanto arrisco.....   | [ _____ ] | r2  |
| Sinto que não sou ousado em relação a riscos, sejam lá quais forem.....                           | [ _____ ] | r3  |
| Calculo sempre os riscos que corro.....   | [ _____ ] | r4  |
| Com relação a correr riscos não sei até onde posso ir.....  | [ _____ ] | r5  |
| Risco é risco, tenho muito receio de arriscar.....  | [ _____ ] | r6  |
| Para tomar uma decisão procuro antes saber qual é a amplitude dos riscos que corro.....           | [ _____ ] | r7  |
| Não me sinto a vontade para arriscar meu patrimônio quando surge uma oportunidade de negócio..... | [ _____ ] | r8  |
| .....   |           |     |
| Acredito ser possível fazer negócios sem correr riscos.....                                       | [ _____ ] | r9  |
| .....   |           |     |
| Eu não gosto de riscos desnecessários.....  | [ _____ ] | r10 |



Calcule a sua predisposição a assumir riscos usando a fórmula a seguir:

$$PR^* = (r1+r2-r3+r4-r5-r6+r7-r8-r9+r10)/10 = \underline{\hspace{2cm}}$$

\* Nota: Recomenda-se antes de proceder ao cálculo verificar qual é o coeficiente alfa de Cronbach dos dados e eliminar os itens com correlação item/total inferior a 0,3.