



Universidad de León

Tesis doctoral

Dimensiones de personalidad, motivación de logro y expectativas de control en jóvenes emprendedores brasileños

Doctorando

Sálvio de Castro e Costa Rizzato

Directores

Doctora María Consuelo Morán Astorga

Doctor Dionisio Manga Rodríguez

Programa de Doctorado: Psicología y Ciencias de la Educación

Departamento: Psicología, Sociología y Filosofía

Universidad de León. León (España), 2012



Universidad de León

Título en portugués

Dimensões de personalidade, motivação de realização e expectativas de controle em jovens empreendedores brasileiros.

Título en inglés

Personality traits, achievement motivation and control expectancies in Brazilian young people entrepreneur

Programa de Doctorado en Psicología y Ciencias de la Educación

Departamento: Psicología, Sociología y Filosofía

Área: Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico

Universidad de León. León (España), 2012

Doctorando

Sálvio de Castro e Costa Rizzato



Universidad de León

INFORME DE LOS DIRECTORES DE LA TESIS

(Art. 11.3 del R.D. 56/2005)

Los Doctores D^a. M. CONSUELO MORÁN ASTORGA y D. DIONISIO MANGA RODRÍGUEZ como Directores¹ de la Tesis Doctoral titulada “Dimensiones de personalidad, motivación de logro y expectativas de control en jóvenes emprendedores brasileños” realizada por D. SÁLVIO DE CASTRO E COSTA RIZZATO en el Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía, informan favorablemente el depósito de la misma, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmamos, para dar cumplimiento al art. 11.3 del R.D. 56/2005, en León

a de de 2012.

¹ Si la Tesis está dirigida por más de un Director tienen que constar los datos de cada uno y han de firmar todos ellos.



Universidad de León

ADMISIÓN A TRÁMITE DEL DEPARTAMENTO

(Art. 11.3 del R.D. 56/2005 y

Norma 7ª de las Complementarias de la ULE)

El Departamento de PSICOLOGÍA, SOCIOLOGÍA Y FILOSOFÍA, en su reunión celebrada el día ____ de _____ de 2012 ha acordado dar su conformidad a la admisión a trámite de lectura de la Tesis Doctoral titulada “Dimensiones de personalidad, motivación de logro y expectativas de control en jóvenes emprendedores brasileños” dirigida por la Doctora María Consuelo Morán Astorga y el Doctor Dionisio Manga Rodríguez y elaborada por D. Sálvio de Castro e Costa Rizzato y cuyo título en inglés es el siguiente “Personality traits, achievement motivation and control expectancies in Brazilian young people entrepreneur”.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 11.3 del R.D. 56/2005, en León a
de _____ de 2012.

Vº Bº

Director del Departamento,

Secretaria

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela oportunidade que me foi oferecida, pela paz e força interior concedidas em um momento tão difícil de minha vida, diante de uma perda imensurável;

À minha família: minha mãe, avó (*in memoriam*), irmã e pai que não mediram esforços e me deram todo o apoio, inclusive financeiro, para buscar meu crescimento, sempre apostando em mim e me ofertando base emocional para enfrentar os obstáculos;

À minha Diretora de Tese, Professora Consuelo Morán, por sua sabedoria, competência, paciência e extrema dedicação e benevolência;

Ao meu Diretor de Tese, Professor Dionísio Manga, por ter criado, no trabalho de investigação, os *clusters* que deram origem à Tese;

A todos os que foram meus professores na Universidade de León, que me permitiram ver a educação de uma forma global, através da percepção de um novo mundo para mim, citando Doutores Delio Del Rincón, Isabel Cantón, Javier Vidal, María José Aller, Carmen Requena e Pilar Palomo;

Aos funcionários da Universidade de León, especialmente da Secretaria e da unidade do doutorado, pela compreensão e atenção dispensadas no tratamento com um estudante estrangeiro;

Ao Professor Felix Vega e Blanca Larria, que me acolheram e me ajudaram na adaptação em uma nova cultura e serviram de “ponte” entre os continentes, auxiliando nas questões burocráticas junto à Universidade de León;

Aos meus amigos e colegas: Maria dos Reis, Jean Serrão, Malinália Marcião e Ubirajara Silva, pelos trabalhos realizados em conjunto, as horas de estudo coletivo, além do incentivo constante e apoio nas horas difíceis.

INDICE DE LA TESIS EN CASTELLANO

AGRADECIMIENTOS.....	5
RESUMEN DE LA TESIS EN CASTELLANO.....	10
CONCLUSIONES EN CASTELLANO.....	49

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE TABLAS

PRIMERA PARTE. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. EL EMPRENDEDORISMO

- 1.1. Origen del término emprendedorismo
- 1.2. Concepto de emprendedorismo
- 1.3. La competencia del emprendedor
- 1.3. El Comportamiento del emprendedor

CAPÍTULO 2. RASGOS DE PERSONALIDAD: EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES FACTORES

- 2.1. Concepto de personalidad
- 2.2. Origen y desarrollo del modelo de los Cinco Grandes Factores
 - 2.2.1. EL NEO PI-R: El instrumento de medida
- 2.3. Los rasgos (dominios) y facetas del modelo
 - 2.3.1. Neuroticismo (N – Neuroticism)
 - 2.3.2. Extroversión (E – Extraversion)
 - 2.3.3. Apertura a la experiencia (O – Openness)
 - 2.3.4. Amabilidad (A – Agreeableness)

2.3.5. Responsabilidad (C — Conscientiousness)

CAPÍTULO 3. LA MOTIVACIÓN HUMANA

3.1. Metas e necesidades – Las bases de la motivación emprendedora

3.2. Motivación y satisfacción

3.3. Motivación y trabajo

CAPÍTULO 4. LA MOTIVACIÓN DEL EMPRENDEDOR

4.1. Teoría de las necesidades aprendidas

4.2. Motivación para el poder

4.3. Motivación para la afiliación

4.4. La motivación de evitación – la defensa del fracaso

4.5. La motivación para el logro

4.6. Motivación de logro versus motivación de resultados

4.7. Personalidad y motivación para el trabajo

4.8. Satisfacción y salud en el trabajo

4.9. Afrontamiento de los factores estresantes en el trabajo

CAPÍTULO 5. DIMENSIONES COGNITIVAS DE PERSONALIDAD

5.1. Locus de control

5.1.1. Locus de Control Interno versus Externo

5.2. Auto-eficacia e Expectativa de Éxito como factores de éxito profesional

5.3. Relación entre Internalidad, Motivación de Logro y Comportamiento emprendedor

SEGUNDA PARTE: INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

CAPÍTULO 6. METODOLOGIA

6.1. Diseño

6.2. Objetivos

6.2.1. Objetivo general

6.2.2. Objetivos específicos

6.3. Participantes

6.4. Instrumentos de medida

6.4.1. Cuestionario de Metas de Logro Académico

6.4.2. Cuestionario COPE-Breve

6.4.3. BEEGC-20. Batería de Escalas de Expectativas Generalizadas de Control

6.4.4. NEO PI-R

6.5. Variables estudiadas

6.5.1. Variables demográficas

6.5.2. Variables psicológicas

6.6. Procedimiento de recogida y análisis de los datos

CAPÍTULO 7. RESULTADOS

7.1. Propiedades psicométricas de los instrumentos de medida

7.1.1. Confiabilidad de los instrumentos de medida

7.2. Resultados globales

7.2.1. Estadística descriptiva del Cuestionario de Metas Académicas

7.2.2. Estadística descriptiva del NEO PI-R

7.2.3. Estadística descriptiva de la Batería de Expectativas Generalizadas de Control

7.3. Correlación entre las variables estudiadas

7.3.1. Correlación entre los factores del NEO PI-R

7.3.2. Correlación entre las Metas Académicas y los Cinco Grandes Factores de Personalidad

7.3.3. Correlación entre las Metas Académicas y las variables demográficas

7.3.4. Correlación entre las dimensiones del Cuestionario de las Metas Académicas y las Estrategias de Afrontamiento

7.3.5. Correlación entre las dimensiones del Cuestionario de Metas Académicas y las Variables cognitivas de personalidad

7.4. Definición de los clústeres (conglomerados) a través de las medidas de las variables cognitivas de personalidad

7.5. Diferencias por grupo de emprendedorismo en las demás variables estudiadas

7.5.1. Diferencias por grupos de emprendedorismo en las Variables de Motivación Académica y los Cinco Grandes factores de personalidad (Big-five).

7.5.2. Diferencias por grupos de emprendedorismo e as facetas del NEO PI-R.185

7.5.3. Comparación inter-sujetos por sexo y grado de emprendedorismo en los tipos de motivación

7.5.4. Comparación inter-sujetos por sexo y grado de emprendedorismo en las dimensiones de del NEO PI-R

7.5.5. Diferencias en estrategias de afrontamiento, grado de emprendedorismo y sexo

CAPÍTULO 8. DISCUSIÓN

8.1. Sobre las variables cognitivas y la denominación del conglomerado Emprendedor

8.2. Sobre La motivación del grupo investigado y de los emprendedores

8.3. Sobre los rasgos de personalidad de los emprendedores

8.4. Sobre las formas de Afrontamiento de los emprendedores

CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

RESUMEN DE LA TESIS EN CASTELLANO

Introducción

En busca de la esencia que distingue el perfil emprendedor, muchos estudios hechos en diferentes áreas han tratado de comprender, descifrar y desarrollar este patrón de comportamiento peculiar, tan necesario para el avance de las economías en el siglo actual. Algunos de estos estudios han buscado la esencia de los diferentes rasgos de la personalidad y las diferencias en el comportamiento del emprendedor.

La personalidad y sus características son responsables de la percepción que un individuo tiene del mundo que le rodea y de la forma de cómo debe actuar, reaccionar y adaptarse a las demandas del ambiente. Hay muchas variables que conforman la personalidad de un individuo, entre ellas se destacan las variables cognitivas, las de motivación y los rasgos de la personalidad. Con el objetivo de entender cómo estas variables afectan e incluso cómo determinan la conducta emprendedora hemos desarrollado este estudio, que busca encontrar las variables más importantes que destacan en el perfil del emprendedor.

En *La sociedad ambiciosa*, McClelland (1968) señaló la necesidad de logro como la responsable de hacer especialmente probable que los sujetos se interesen por el tema de los negocios y se muestren capaces en esta actividad. Por este motivo fue propuesto aquí específicamente el estudio de la motivación de logro y su relación con las variables que destacan en la personalidad de los emprendedores.

Para el estudio de los rasgos se utilizó el modelo de los Cinco Grandes Factores de la personalidad o Big-five que viene resultando el modelo dominante para la identificación y clasificación de los rasgos de la personalidad desde principios de siglo XXI.

Algunas variables cognitivas de personalidad también sirvieron de base para apoyar la formación de la personalidad emprendedora. El Locus del Control y los constructos de Auto-eficacia y de Expectativa de Éxito ya habían sido relacionados con el comportamiento emprendedor en una investigación previa sobre "La Motivación de Logro y el Locus del Control como determinantes en la satisfacción laboral" (Rizzato, 2008). Este estudio destacó el perfil de un grupo que fue llamado Emprendedor a partir de la correlación de estas variables.

Con la finalidad de profundizar en el conocimiento de este grupo, se buscó conocer cuáles son las otras características de la personalidad que configuran el perfil del sujeto emprendedor, así como la medida en que influyen las expectativas de eficacia y éxito.

Para ello fue realizada una investigación con estudiantes universitarios brasileños que asisten a las clases en las Instituciones de Educación Superior, pública y privada, en la ciudad de Manaus, en el Estado Amazonas, en Brasil. A cada sujeto se le aplicó un conjunto de pruebas, cuestionarios e inventarios de personalidad y comportamiento.

Este trabajo está compuesto por dos partes: el marco teórico, llamado así porque es el que busca apoyar la dirección de esta investigación, el análisis y las conclusiones de la misma; y la segunda parte que trata sobre la forma en cómo el estudio fue direccionado, presentando los datos, sus análisis, resultados y conclusiones.

Esta investigación permitió dar validez al perfil de algunas variables de la personalidad del estilo emprendedor, así como también llegar a la conclusión de cuáles son los rasgos de la personalidad más presentes.

También fue posible identificar una correlación entre el rasgo de la personalidad con mayor influencia en el comportamiento del individuo emprendedor y las demás

variables de la personalidad, incluyendo las estrategias del afrontamiento del estrés utilizado por este grupo tan especial y el objeto de muchos estudios contemporáneos.

Capítulo 1. El Emprendedorismo

Una de las primeras definiciones en el ámbito académico sobre la iniciativa emprendedora fue realizada por Schumpeter (1952, p. 72): *"El emprendedor es aquel que destruye el orden económico existente mediante la introducción de nuevos productos y servicios, la creación de nuevas formas de organización o la explotación de nuevos recursos y materiales"*.

Pero es necesario tener cuidado para que no se confunda la imagen del emprendedor con la del administrador o gestor de negocios.

Longenecker y Schoen (1975) propusieron una forma de diferenciar la administración con la del término emprendedor. Con un concepto llamado "la esencia del emprendedor" se definieron tres elementos ubicados y residentes en el corazón de la actividad emprendedora: la innovación, el riesgo y la autonomía.

Por lo tanto, se supone que el emprendedor es diferente del administrador porque es capaz de innovar, de arriesgarse y de buscar la independencia. Hashimoto (2006) destaca el hecho de que estos tres elementos sólo califican la iniciativa empresarial cuando están juntos.

Para Bernardi (2007), esta nueva visión proporcionó nuevos enfoques a la enseñanza y al desarrollo del espíritu emprendedor, que justifican el origen de diversos estudios sobre el tema, inicialmente propuesto en el campo de las Ciencias Sociales Aplicadas.

Filion (1999) identifica dos corrientes de pensamiento que llegan a la definición del término emprendedor: la corriente economista que asocia el concepto a la innovación, y la corriente de comportamiento que se concentra en los aspectos creativo e intuitivo

del individuo que lo llevan a utilizar una definición más amplia en el estudio del comportamiento.

Con el fin de sistematizar y profundizar los estudios de las visiones y variables diferentes que componen intrínsecamente el concepto, Stevenson y Jarillo (1990) clasificaron los estudios del emprendedorismo en líneas de investigación empresarial. Una de estas líneas está formada por psicólogos y sociólogos, y es la que concentra su atención en el emprendedor como un individuo que analiza sus motivaciones, su medio ambiente, su cultura y sus valores.

En un estudio realizado por Burke, Fitzroy y Nolan (2000), basado en las informaciones de *British National Child Development Study*, la personalidad de los individuos fue evaluada, como la de los niños, y más tarde fue hecha una relación en cuanto a su logro con los adultos. En este estudio, los niños clasificados como introvertidos, por ejemplo, presentaban una fuerte tendencia para tener negocios mucho menor que los niños clasificados como extravertidos. Este hallazgo concluyó la demostración de una relación entre las características psicológicas y su desempeño con los negocios. Esta investigación proporcionó pruebas sólidas de cómo las características de personalidad, con el tiempo, ejercen un papel importante en el hecho de percibir y actuar sobre las oportunidades de negocios.

Teniendo en cuenta el aspecto de los factores psicológicos envueltos en el proceso emprendedor, Smith-Hunter, Kapp y Yonkers (2003) decidieron organizarlos en tres grandes dimensiones, caracterizando los aspectos de la personalidad, la auto-evaluación socio-cognitiva y la de la conducta. Entre los que más se destacaron están presentes en la mayoría de las definiciones colocadas en este trabajo: la Necesidad de logro, el gusto por la Innovación, la Auto-Eficacia y el Locus del Control.

Capítulo 2: Rasgos de Personalidad

En lo que se refiere al estudio de las dimensiones de la personalidad del emprendedor, es fundamental la identificación y desarrollo de lo que debe ser considerado, para muchos autores, la fuerza impulsora del desarrollo de la economía actual (Drucker, 1994; Reynolds, Bygrave, Autio, Cox y Hay, 2003; Pinchot, 2004). Por lo tanto, es necesario investigar cómo se compone el perfil psicológico de los emprendedores y cuáles son los rasgos de la personalidad mostrados por ellos.

Una definición de la personalidad ampliamente utilizada es la de Allport (1961, p.43), *"la personalidad es la organización de la dinámica interna de los sistemas psicológicos del individuo que determinan su adaptación individual al medio ambiente."* Así, el autor relaciona dos variables interdependientes en el concepto, los factores internos, que son su organización dinámica, y el medio ambiente del individuo, representado por el factor externo al ser considerado en la definición.

Según Allport (1961) cada persona posee una serie de rasgos que constituyen su personalidad, o características centrales. Pero hay también en el concepto del autor, rasgos que ocasionalmente predominan sobre los otros, siendo llamados de rasgos cardinales.

McCrae (1982) postula que los rasgos de la personalidad no son la suma de los comportamientos, y sí que constituyen comportamientos concretos, asociando los rasgos a otras variables cognitivas de la personalidad, tales como motivos, creencias y valores. Exactamente el porqué de este estudio para tratar de extrapolar la investigación más allá de la teoría de los rasgos, incluyendo la motivación y algunas de las variables cognitivas de la personalidad: El Locus del Control y la Auto-Eficacia. Correlacionan las variables estudiadas entre sí y las añaden a las formas y defensas del estrés. Aunque el afrontamiento no es considerado una variable directa de la personalidad, la estrategia utilizada está estrechamente influenciada por sus características (McCrae, Costa y Busch, 1986).

Varios esfuerzos fueron hechos por Cattell (1946, 1965, 1972, 1975), Allport (1961) y otros teóricos para identificar las principales características que podrían sugerir un modelo único que apoye esta investigación, pero los resultados finales acabaron por presentarse como una lista extensa. Cattell (1975) entonces creó un sistema de análisis sobre los factores de las descripciones de la personalidad basado en el análisis de los mismos, obtenidos mediante entrevistas, cuestionarios y evaluaciones, con la finalidad de tener un patrón en la nomenclatura de los descriptores.

El desarrollo de las taxonomías de los rasgos de la personalidad permitió la descripción de las características individuales, de una forma más segura y concreta. Los principales objetivos de esta búsqueda de los descriptores de la personalidad a través de la taxonomía, fue encontrar las palabras adecuadas para cada diferencia individual y agruparlas en un conjunto de términos que representen las características de los individuos y grupos (Ostendorf y Angleitner, 1994).

En respuesta a una tentativa de normalización y universalización de los rasgos primarios surgió, según Wagner y Hollenbeck (2006), una de las respuestas a esta demanda: El modelo Big-five, también llamado modelo de los Cinco Grandes Factores (CGF) o "Los Cinco Grandes ". Este modelo incluye la Extroversión, la Amabilidad, la Responsabilidad, el Neuroticismo y la Apertura a la experiencia, como elementos primarios. Según Costa y McCrae (1999), este modelo representa un avance conceptual y empírico en esta área como se observó después de describir las dimensiones humanas básicas, consistentes y replicables. Basándose en este modelo los autores desarrollaron un inventario llamado NEO PI-R para evaluar cada una de las dimensiones.

El modelo propuesto por el *Big-five* y medido por el NEO PI-R acaba de presentar una fórmula que expresa lo que en que cada rasgo de la personalidad influye en las emociones. Esta relación entre el dominio y las emociones que provocan las conductas

generadas, facetas que se han estudiado en el modelo. Para cada uno de los rasgos propuestos los autores han relacionado seis facetas.

Los términos dominio, dimensión y factor son utilizados indistintamente en la literatura, son sinónimos que reflejan la representación estadística de los rasgos psicológicos. El nombre de cada uno y sus significados son los siguientes:

- a) Neuroticismo (N - Neuroticism): se refiere a la diferencia entre el ajuste o la estabilidad emocional. Sus facetas son: Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad social, Impulsividad y Vulnerabilidad;
- b) Extroversión (E - Extraversion): este rasgo incluye algunas características tales como la asertividad y la búsqueda de excitación y estimulación. Los individuos con puntuaciones elevadas en este campo tienden a ser alegres y bien dispuestos. Las facetas que conforman esta área son: Asertividad, Cordialidad, Gregarismo, Actividad, Búsqueda de emociones y Emociones positivas;
- c) Apertura (O — Openness): se refiere a los intereses de una persona por las novedades. Los individuos que tienen una puntuación alta en este factor son creativos, curiosos y tienden a reaccionar mejor a los cambios. Las facetas correspondientes son: Fantasía, Estética, Sentimientos, Acciones, Ideas y Valores;
- d) Amabilidad (A — Agreeableness): se refiere a las cuestiones de tendencias interpersonales, tales como la "E" que es la propensión de un individuo para aceptar las ideas de los otros. Sus facetas son: Confianza, Franqueza, Altruismo, Actitudes conciliadoras, Modestia y Sensibilidad;
- e) Responsabilidad (C — Conscientiousness): las personas que tienen una alta puntuación en este rasgo son normalmente responsables, perseverantes y organizadas. Las facetas de esta característica son: Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de logro, Autodisciplina y Deliberación.

Capítulo 3: La Motivación humana

Se presenta como una fuerza interior que impulsa a la acción del individuo en busca de algo que quiere o necesita. Para Murray (1938, 1973) una necesidad es un constructo que representa la fuerza que organiza la percepción, la cognición y la que lleva a la acción, con la finalidad de convertirla en una dirección determinada, una situación insatisfactoria existente. Por lo tanto esta necesidad puede ser causada no solamente por los procesos internos, sino también por las fuerzas del medio, que la caracterizan por las presiones externas.

Algunos autores asocian el concepto de un enfoque de motivación al que guía la conducta. Robbins (2005) define a la motivación como: "*el proceso responsable de la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr un objetivo particular*" (p. 132).

Para el investigador David McClelland (1968, 1973, 1975, 1989), el comportamiento exhibido por los seres humanos se debe directamente a sus necesidades y puede ser aprendido socialmente. Para él, las razones principales que influyen el comportamiento humano son: las necesidades de logro, la afiliación, el poder y la evitación. Todos éstos son llamados por razones sociales y se consideraban anteriormente como innatos, instintivos y, más tarde considerados derivados de la relación entre las personas. Él sostiene que el hombre no nace con estas necesidades, pero que son adquiridas socialmente, o pueden ser aprendidas, siendo la creación que implica su propia cultura y el refuerzo social que surgen de todo esto. Estas necesidades son las siguientes:

- a) La motivación para el poder - se manifiesta en la necesidad de controlar e influenciar en los demás. Se refiere a las relaciones con la gente, estatus, prestigio, posiciones de influencia;
- b) La motivación de afiliación - en relación con el afecto y la idea de que las personas parecen tener una necesidad básica o el deseo de conocer a otras

personas. Es una tendencia en la mayoría de los animales, que prefieren estar con los miembros de su especie;

- c) La motivación de logro - ha sido descrita como una necesidad de superar las situaciones de reto, la preocupación por las tareas para realizarlas mejor, alcanzar los objetivos más difíciles para lograr un nivel óptimo de rendimiento. McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) define a la motivación de logro como una necesidad que la persona tiene de esforzarse para tener éxito y alcanzar los objetivos fijados por él, ofreciéndose como un comportamiento natural o como un incentivo para la búsqueda de algo mejor. Morán (2009) hace hincapié en que las personas con alta necesidad de logro tienden a asumir la responsabilidad personal por el resultado de una actuación, porque éstas son las condiciones que dan lugar a la sensación de hacer algo mejor y como consecuencia a la satisfacción de las personas que la realizan.

Un estudio realizado por Albion (2000) se preocupó en distinguir la motivación de logro (lo que sería considerado por él como una fuente de placer y satisfacción en la superación personal) de la motivación de resultado.

La motivación de resultado está relacionada con la consecución de los objetivos del resultado como un fin en sí mismo, sin embargo, en la motivación de logro el objetivo a ser alcanzado es la satisfacción y el placer, haciendo lo que amas. Para el autor, que está basado en un estudio de 20 años, las personas que eligen su carrera pensando en las posibilidades de ganar más, terminan recibiendo menos éxito financiero que los que optan por la satisfacción personal. Así, el dinero no sería más que resultado de un trabajo bien hecho, especialmente cuando se hace con placer.

- d) La motivación de evitación - la necesidad de protegerse del malestar, que genera una ansiedad en el individuo, resultó ser una de las principales

motivaciones de estos estudios. La conclusión a la que se llegó fue que los seres humanos tienen una necesidad de protección y de controlar los estímulos que generan ansiedad. En su búsqueda por el equilibrio, los individuos aprenden de diversas maneras a reducir su ansiedad para evitar los desencadenamientos. Esta forma se añade la necesidad de evitar a la lista de las necesidades aprendidas.

Pareek y Rao (1992) argumentan que la mayoría de la gente busca una seguridad en su profesión por miedo al fracaso. Sin embargo, si un emprendedor tiene miedo al fracaso la considera menos importante. Al lanzamiento de un nuevo negocio, por ejemplo, el emprendedor muestra el comportamiento de riesgo, pero al jugar no le gusta hacer el papel de jugador. Por lo tanto, es necesario comprender la relación dinámica que existe entre la necesidad de evitar y los logros o realizaciones.

La evitación se presenta como una necesidad de lidiar con el sujeto que cree que las amenazas no se pueden superar, creándose ansiedad, con el fin de minimizar el sentimiento de malestar causado por el mismo, esto implica un desarrollo de las conductas de afrontamiento que pueden ser el escape, la negación o la desconexión.

El afrontamiento puede ser definido como un esfuerzo cognitivo y de conducta que se desarrolla cuando las exigencias de las situaciones exceden los recursos y las capacidades de una persona para tratar con ellas. Según Morán (2005c), el afrontamiento no es una respuesta automática, pero sí un patrón de respuestas que puede ser aprendido frente a las situaciones que puedan ser evaluadas como amenazadoras.

Lazarus y Folkman (1984) distinguen en su obra dos procesos para una confrontación con las adversidades generadoras del estrés: El afrontamiento dirigido al problema y el afrontamiento dirigido a las emociones.

Carver (1989), en una reformulación más reciente de un cuestionario multidimensional desarrollado por él, estableció varias estrategias de afrontar las situaciones que generan estrés. Halló catorce estrategias de afrontamiento que usualmente se utilizan: El afrontamiento activo, la planificación, la búsqueda de apoyo emocional, de apoyo social, vuelta a la religión, la reinterpretación positiva, la aceptación, la negación, el humor, la autodistracción, la autoinculpación, la desconexión, el desahogo emocional y el uso de sustancias.

Capítulo 5: Dimensiones cognitivas de personalidad

Weiner (1985) indagó por qué algunas personas logran grandes victorias y otros no. Para que se pudiera responder a esta pregunta se decidió investigar y conocer las causas de los éxitos y de los fracasos. Este enfoque se denominó la Teoría de la Atribución, que quiere decir la que relaciona el sujeto con los factores que atribuyen sus éxitos y fracasos. Esta teoría sostiene que el comportamiento humano está controlado no sólo por la historia de los refuerzos y los castigos que tiene un individuo, sino también por el estado mental que tiene, como también por las explicaciones que la gente da para comprender por qué el medio reforzó o castigó su comportamiento de una u otra forma.

La atribución de la causalidad fue denominada como Locus del Control por Rotter (1975), que fue el primero en incorporar este constructo a su teoría y en sistematizar las primeras investigaciones. Según sus premisas el control interno se refiere a la disposición de atribuir a sí mismo un poco de control sobre sus propios refuerzos, mientras que el control externo incluye a aquellas personas que creen que sus refuerzos no están sujetos a un control personal, siendo mejor controlados por la suerte, por la fortuna, o el destino u otras personas consideradas como poderosas.

A pesar de un extenso número de investigaciones realizadas, Palenzuela (1984) critica las escalas de medida, sugiriendo que la teoría necesita asociarse a otros instrumentos para la validez de una investigación. Exactamente por eso esta investigación busca sedimentación en otras variables de la personalidad, correlacionándolas, como sucede con otra variable que puede ser asociada a las competencias del emprendedor: la Auto-Eficacia.

La auto-eficacia puede ser definida como la convicción individual de que se es capaz para realizar una tarea. La teoría que surgió con Bandura (1987) que defiende que cuanto mayor sea la auto eficacia de un individuo, mayor será su capacidad de realizar una tarea, y esa capacidad es proveniente del sentimiento de seguridad que el mismo experimenta en relación a lo que le es propuesto. Además Palenzuela distingue entre dos componentes de la Auto-Eficacia: una expectativa de eficacia y una expectativa del resultado o de éxito.

La expectativa de resultado o llamado también el resultado esperado / el éxito se refiere a la creencia de que la persona tiene una determinada conducta conducirá a un resultado específico, que el objetivo propuesto es perfectamente posible de que sea alcanzado. La Expectativa de eficacia es la convicción de que la propia persona es capaz de generar un comportamiento requerido para obtener un resultado, o lograr las metas y retos que se le presenten.

Hall (2000) hace hincapié en que el constructo teórico supone que la auto-eficacia afecta al inicio y a la persistencia del comportamiento. Las personas temen y evitan las situaciones que perciben como excediendo sus habilidades de manejo, pero que entran confiados en situaciones donde creen que van a obtener éxito.

Cuanto mayor sea el sentido de la Auto-Eficacia y la expectativa de resultado, más ambiciosa será la meta fijada. Una vez alcanzada una meta considerada ambiciosa, el

sentimiento de auto-eficacia será reforzado, creando así un ciclo virtuoso (Lent e Brown, 2006).

Con base en los estudios realizados por Ferreira et al. (2006) y Luna-Arocas (2002), se considera al Locus de Control como un componente, requisito o condición para que la conducta del éxito acontezca. Es una condición porque, para que una persona establezca metas, planifique y realice actividades que la lleven a alcanzar estas metas, es necesario que se sienta que tiene el control de la situación, que pueda decidir y asumir la responsabilidad personal por los objetivos alcanzados. Lo que esta posición indica, es que la necesidad de logro, es un concepto más amplio de la dimensión del Locus de Control.

Cuando el hecho descrito arriba acontece, se puede decir que la motivación de logro y la motivación de evitación de McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) se contraponen a un equilibrio que determinará, incluso la forma de afrontamiento que el individuo puede adoptar en caso de que el medio ambiente se interponga entre sus acciones y sus resultados.

Una de las condiciones fundamentales para que una persona presente una conducta de logro es que ella asuma algún grado de responsabilidad personal por el resultado de sus acciones: el logro es alcanzado por la persona y no se la es dado. Además, el cambio percibido en la responsabilidad por un resultado es una variable crítica en la determinación de la persistencia y la ejecución de las tareas, la cual construye un modelo patrón motivacional básico.

Cabe señalar que las variables de Motivación de logro, Locus de Control Interno y sentimiento de Auto-Eficacia se complementan para que el individuo pueda obtener los resultados que se propone. Sin embargo, estas dimensiones de la personalidad están sujetas a un factor más profundo, que sería el rasgo de la personalidad.

Partiendo de esta premisa, este estudio pretende correlacionar estas variables e investigar la correlación entre los rasgos del modelo propuesto por lo *Big-five* y las demás variables mencionadas anteriormente.

Capítulo 6: Metodología

Este trabajo se presenta, dentro de la investigación básica, como un estudio transversal, regional, en el cual fue aplicado el método correlacional-comparativo (o casi-experimental), en condiciones "ex-post-facto". Esta investigación también posee un carácter descriptivo y predictivo. Como se trata de una investigación cuantitativa, se basa en la aplicación y el análisis de los cuestionarios de auto-observación.

El objetivo general consistió en comprender las características de la personalidad de los jóvenes emprendedores brasileños a partir de las relaciones entre las variables: Motivación de logro, Estrategias de Afrontamiento, variables cognitivas de la personalidad (Locus de Control, Auto-Eficacia y Expectativas del Éxito) y los rasgos de personalidad obtenidos a través de las 30 facetas y de los cinco factores que incluyen el inventario de la personalidad NEO PI-R.

En un estudio previo realizado en el Trabajo de Investigación (Rizzato, 2008), cruzando los datos obtenidos en el cuestionario BEEGC-20 se encontraron tres grupos (clústeres) diferentes, los cuales fueron nombrados como Emprendedores, Soñadores y Seguidores. En esa investigación se planteó el objetivo de profundizar posteriormente en las características de la personalidad del grupo Emprendedor, así como también en descubrir cómo los sujetos de este grupo utilizan las Estrategias de Afrontamiento en las situaciones de estrés.

Además de esto existía el objetivo de establecer la estadística descriptiva del NEO PI-R, su confiabilidad y la validez, así como su estructura factorial. Estudiar el factor Responsabilidad y su relación con las variables de la motivación académica, las variables cognitivas de la personalidad y las estrategias de afrontamiento; conocer los

prototipos de la personalidad encontrados anteriormente y relacionarlos con las otras variables de la personalidad estudiadas.

Para obtenerse estos resultados fue hecha una investigación con 475 estudiantes de diversas universidades públicas y privadas, residentes de la ciudad de Manaus, en el Estado de Amazonas (Brasil). Los estudiantes se encontraban cursando regularmente las asignaturas de los cursos de graduación en Administración de Empresas, Contabilidad, Gestión Pública y Seguridad del Trabajo.

El promedio de las edades era de 26 años (con una desviación típica = 7,19), habiendo una variación desde los 17 a 54 años. De esta muestra 252 eran mujeres, el (53%), y 223 hombres el (47%), lo que demuestra un equilibrio relativo en el género de los participantes.

Del total de la muestra, 311 (o sea el 65,5%) de los sujetos acumulan la función de estudiantes universitarios con una actividad profesional o con un trabajo con remuneración.

Esta muestra fue obtenida con las diversas Instituciones de Enseñanza Superior en Manaus, siendo tres de origen público y dos de origen privado. El resto de la muestra, el 28,6% corresponde a los participantes que rellenaron el mismo contenido de pruebas durante el período de la colecta de los datos que tenían la intención de llevar a cabo el Estudio de una Investigación Avanzada, y se hicieron en las mismas Instituciones de Educación Superior mencionadas anteriormente.

Los cuestionarios fueron aplicados por una persona experta con el título en psicología y con experiencia en la aplicación de pruebas psicológicas. Los estudiantes fueron invitados, como voluntarios, a responder a los cuestionarios, en pequeños grupos compuestos de un máximo de 40 sujetos, y se les explicó, incluso que había un término de la ciencia llamado "consentimiento libre y aclarado", en el cual se aclaraba que allí

se encontraban todas las informaciones sobre la finalidad de la colecta de datos, su finalidad y el carácter confidencial del tratamiento de las informaciones recogidas.

Los cuestionarios, los inventarios y las escalas del auto-informe fueron aplicados en salas confortables e incluso tenían aire acondicionado, todo esto durante el período que abarcaron los meses de abril a julio de 2008 (los 136 sujetos que participaron del trabajo de investigación) y luego después a partir de agosto a noviembre de 2009, donde fueron aplicados el restante, llegando a un total de 475 sujetos.

Los instrumentos que fueron distribuidos estaban agrupados en juegos, cada uno contenía una hoja de respuesta para cada cuestionario, unidos en la misma secuencia, con grapas. Estos juegos de datos fueron introducidos en planillas de Excel, respetando la secuencia del relleno de los participantes y después analizados utilizando para esto el Programa de Informática SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*, versión 17.0, el cual permitió lograr algunos análisis descriptivos, de correlaciones y pruebas *t* de diferencia de promedios, y la prueba de Newman-Keuls, además de la estadística descriptiva, el análisis factorial, ANOVAS y los análisis de clúster.

Fueron aplicados cuatro cuestionarios de auto-observación para cada uno de los 475 sujetos. La descripción de los instrumentos y las variables colectadas para este estudio fue la siguiente:

- a) Cuestionario de Metas de Logro Académico - CM-LA (Moran, 2007) - Este instrumento fue estructurado para evaluar los dos tipos de metas en los estudiantes universitarios: las metas de Logro y las metas de Resultados. Estas dos escalas diseñadas para medir los logros y los resultados fueron confirmados mediante análisis factorial.

- b) Cuestionario COPE-Breve (Carver, 1997; con la adaptación de Pais Ribeiro y Rodrigues, 2004) - Este cuestionario evalúa 14 maneras de confrontar los problemas del estrés: afrontamiento activo, planificación, apoyo emocional,

apoyo social, religión, reinterpretación positiva, aceptación, negación, humor, auto-distracción, autoinculpación, desconexión, desahogo emocional y uso de sustancias.

- c) BEEGC-20. Escalas de Expectativas Generalizadas del Control (Palenzuela, Prieto, Barros y Almeida, 1997) - Estas escalas pretenden medir las tres expectativas del control que son el Control Interno (C), Indefensión (I) y Creencia en la suerte (S). El instrumento también permite evaluar la Expectativa de la Auto-Eficacia (AE) y la Expectativa del Éxito (EE). Esta nueva versión consta de 20 ítems, cuatro para cada una de las cinco escalas (C, I, S, AE, EE).
- d) NEO PI-R (Costa y McCrae, 2007) – Es un Inventario de la Personalidad, un instrumento de evaluación de la personalidad desarrollada por los investigadores Americanos Paul T. Costa Jr. y Robert R. McCrae, basado en el modelo pentafactorial, también conocido como los cinco Grandes Factores de la Personalidad (Big Five). El estudio de adaptación para Brasil se llevó a cabo por el Laboratorio de Evaluación de las Diferencias Individuales del Departamento de Psicología de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), y publicado luego después de su validez en Brasil en 2007. El inventario consta de 240 ítems afirmativos, y tiene como objetivo evaluar los cinco principales dominios de la Personalidad: Neuroticismo (N), Extraversión (E), Apertura (O), Amabilidad (A) y Responsabilidad (C). Los 240 ítems que conforman este instrumento permiten evaluar un total de 30 facetas.

Además de las variables psicológicas descritas anteriormente en los instrumentos utilizados fueron estudiados también las variables demográficas de sexo, edad y ocupación.

Capítulo 7: Resultados

Para contrastar la confiabilidad interna de los cuestionarios aplicados se utilizó inicialmente el coeficiente alfa de *Cronbach*. Según Martínez-Arias (1996) para las muestras con $n \geq 200$ el índice mínimo aceptable para la consistencia interna sería de 0,5 y el índice considerado excelente se encuentra próximo al 0,9.

Tabla 1. Los índices de confiabilidad de los instrumentos de medición - Cuestionario para la obtención de las metas académicas (CM-LA) y NEO PI-R.

Instrumento	Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
CM- LA	Motivación de logro	,842	15
	Motivación de resultados	,851	15
NEO PI-R	Neuroticismo (N)	,867	48
	Extaversión (E)	,868	48
	Apertura (O)	,677	48
	Amabilidad (A)	,786	48
	Responsabilidad (C)	,876	48

Se observa que todos los índices obtenidos se encuentran dentro de un patrón pre-establecido, comprobando la confiabilidad de los datos extraídos de estos instrumentos y por lo tanto presentan una confiabilidad suficiente para sustentar los análisis y las conclusiones.

Tabla 2. Test KMO y prueba de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,847
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	4042,171
	Gl	435
	Sig.	,000

El KMO del NEO PI-R se presenta como 0,847. Según Pereira (2001) ésta es una relación considerada buena e indica que el método del análisis factorial está perfectamente adecuado para el tratamiento de los datos del instrumento utilizado.

En la prueba de esfericidad de Bartlett, el valor de la significancia se mostró menor que 0,0001. Este valor obtenido confirma la posibilidad y la adecuación del método del análisis factorial para el tratamiento de los datos (Pereira, 2001).

Después de la aplicación del método de extracción del análisis de los componentes principales de las facetas del NEO PI-R, se obtuvo como resultado del análisis factorial de cada una de las facetas de las cinco dimensiones que componen el instrumento un grado de correlación alto, despreciándose solamente las variables que obtuvieron un coeficiente menor de ,40 y fueron: Estética, Confianza, Fantasía y Acciones. Las demás permanecen como propiedades estadísticamente positivas y significativas para el estudio en cuestión.

Tabla 3. Varianza total explicada por los componentes. Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de La varianza	% acumulado	Total	% de La varianza	% acumulado
1	6,368	21,228	21,228	6,368	21,228	21,228
2	3,717	12,391	33,619	3,717	12,391	33,619
3	2,808	9,359	42,978	2,808	9,359	42,978
4	2,038	6,792	49,770	2,038	6,792	49,770
5	1,464	4,879	54,650	1,464	4,879	54,650
6	1,102	3,674	58,324			
7	,988	3,293	61,617			
8	,893	2,976	64,593			
9	,829	2,762	67,355			
10	,821	2,736	70,091			
11	,774	2,579	72,670			
12	,695	2,315	74,985			
13	,661	2,202	77,187			
14	,648	2,161	79,348			
15	,589	1,964	81,313			
16	,541	1,804	83,116			
17	,514	1,713	84,829			
18	,489	1,630	86,459			
19	,435	1,451	87,910			
20	,416	1,388	89,299			
21	,401	1,338	90,637			
22	,387	1,289	91,925			
23	,365	1,216	93,141			
24	,351	1,170	94,312			
25	,343	1,144	95,455			
26	,323	1,076	96,532			
27	,290	,966	97,498			
28	,282	,940	98,438			
29	,252	,839	99,277			
30	,217	,723	100,000			

En el análisis factorial rotado, al extraer los factores a través del método de componentes principales, se obtienen los cinco primeros factores (con valores mayores que 1) que acumulados suman más del 54% del total de la varianza.

Tabla 4. Matriz de componentes rotados. Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Factores-facetas	Componente				
	E	C	N	A	O
EXTRAVERSIÓN (E)					
Cordialidad	,798				
Gregarismo	,744				
Emociones positivas	,744				
Búsqueda de emociones	,621				,366
Actividad	,604	,354			
Asertividad	,416	,389		-,441	
RESPONSABILIDAD (C)					
Necesidad de logro		,748			
Autodisciplina		,721			
Orden		,695			
Competencia		,659			
Sentido del deber		,656		,458	
Deliberación		,575	-,354		
NEUROTICISMO (N)					
Ansiedad			,740		
Hostilidad			,736		-,300
Depresión			,687		
Impulsividad	,341	-,345	,582		
Ansiedad social		-,333	,581	,349	
Vulnerabilidad		-,457	,565		
AMABILIDAD (A)					
Modestia				,696	
Franqueza				,667	
Sensibilidad				,645	
Acciones conciliadoras			-,454	,558	
Altruismo	,586			,512	
Confianza	,442		-,305		
APERTURA (O)					
Valores					,625
Ideas		,392			,577
Estética	,305				,413
Sentimientos	,540				,344
Acciones	,337				
Fantasía			,389		

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Se observan claramente las cinco dimensiones del análisis factorial. Despreciando las saturaciones inferiores a 0,3, se puede percibir el número de los elementos que integran parte de la varianza que tienen más de una dimensión. En la Tabla 4 se encuentran la matriz de los componentes investigados y la manera como son agrupados.

La Tabla 4 muestra la estructura factorial del instrumento NEO PI-R, de sus dominios y facetas con los datos de esta investigación. Está organizada según el modelo de Costa, McCrae y Dye (1991).

Se realizó un análisis con los componentes principales con una rotación Varimax. Algunas facetas comparten su peso factorial en más de un factor, como por ejemplo: Altruismo, Confianza, Sentimientos, Acciones y fantasía.

De manera opuesta, algunas facetas comparten negativamente su peso factorial con otro factor que no es el de su origen, como acontece con las Acciones Conciliadoras, Confianza y Asertividad.

Tabla 5. Estadísticas descriptivas del Cuestionario de Obtención de las Metas Académicas (CM-LA), Inventario NEO PI-R y BEEGC-20.

Instrum.	Variable	Promedio	Desv. típ.	Mínimo	Máximo	Coef.Var.%
CM-LA	Mot. Logro	51,10	5,750	25	60	11,252
	Mot. Resultados	43,69	7,754	20	60	17,747
NEO PI-R	Neuroticismo	92,88	19,376	32	147	20,861
	Extraversión	113,51	19,105	55	166	16,831
	Apertura	106,19	12,624	68	146	11,888
	Amabilidad	114,85	15,094	46	153	13,142
	Responsabilidad	120,79	18,952	66	175	15,69
BEEGC-20	Control interno	31,94	3,819	9	38	11,956
	Indefensión	11,52	5,880	3	31	51,041
	Creencia Suerte	15,99	7,441	4	36	46,535
	Auto-eficacia	26,30	4,673	11	36	17,768
	Exp. Éxito	31,40	4,214	8	36	13,42

La Tabla 5 presenta la puntuación de los promedios, los desvíos típicos y los coeficientes de varianza de los sujetos a partir de los instrumentos aplicados.

En lo que se refiere a la motivación el promedio obtenido de Motivación de Logro fue el de 51,10, con un desvío típico de 5,750 y un coeficiente de variación del 11,252%, mientras que para la Motivación de Resultados se obtuvo un promedio de 43,69, sólo que con un coeficiente de variación de 17,747%, que es considerado una dispersión media ($15 < CV \leq 30$) (Levin, 1987).

En lo que se refiere al análisis de las dimensiones “N”, “E”, “O”, “A” y “C”, se puede afirmar que el promedio de “C” (Responsabilidad) 120,79 con un desvío típico del 18,952, resulta en un CV del 15,69%. Esto promueve una dispersión considerada regular, significando una razonable homogeneidad en relación al promedio.

En un análisis opuesto, cuando se observa la “N” se percibe un promedio menor que la de las demás dimensiones, con el 92,88 y un desvío típico del 19,376, pero el coeficiente de variación resultante de la obtención de estos datos muestra que hay una mayor heterogeneidad en las respuestas dadas.

Considerando los datos obtenidos en este estudio se puede analizar que entre las variables cognitivas de la personalidad, obtenidas a partir de la aplicación del BEEGC-20, dos tuvieron un coeficiente de variación bajo ($15 < CV \leq 30$): El Control Interno y la Expectativa del Éxito.

Las variables que componen el Locus de Control Externo tuvieron los menores promedios y los mayores desvíos típicos, lo que les proporcionó un coeficiente de variación arriba del 30, representando una gran heterogeneidad en las respuestas del instrumento.

Tabla 6. Correlación entre los factores del NEO PI-R

	EXTRAVERSIÓN	APERTURA	AMABILIDAD	RESPONSABILIDAD
NEUROTICISMO	-,175** ,001	-,086 ,115	-,177** ,001	-,520** ,000
EXTRAVERSIÓN	1	,461** ,000	,218** ,000	,241** ,000
APERTURA		1	,117* ,031	,191** ,000
AMABILIDAD			1	,258** ,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson ofrece una medida con exactitud de la fuerza y del sentido de la correlación existente entre las variables presentes en el estudio.

A partir del análisis de los datos de la Tabla 6 se puede percibir que hay una correlación negativa de Neuroticismo con Extraversión, Amabilidad y Responsabilidad. Existe una correlación positiva de Extraversión con Apertura, Amabilidad y responsabilidad. Hay también una correlación positiva entre la Apertura, la Amabilidad y la Responsabilidad. Además se observa una correlación positiva entre las dimensiones Amabilidad y Responsabilidad.

Se percibe entonces que la dimensión Responsabilidad se correlaciona con todas las demás dimensiones, siendo inversamente proporcional al Neuroticismo y positiva con las otras, en las relaciones de mayor o menor significancia. A partir de este hecho, se coloca el dominio "C", como el rasgo de la personalidad que impregna todos los otros del modelo de los Cinco Grandes Factores.

Tabla 7. Correlación de Pearson de las dimensiones del Cuestionario de las Metas de Motivación Académica con los Cinco Grandes Factores de la Personalidad.

	Neuroticismo N	Extraversión E	Apertura O	Amabilidad A	Responsabilidad C
Motivación de Logro	-,023 ,674	,197** ,000	,158** ,003	,199** ,000	,321** ,000
Motivación de Resultados	,070 ,201	,134* ,014	-,028 ,610	-,108* ,047	,153** ,005

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Cruzándose dos de los instrumentos aplicados es posible percibir la correlación entre las dos grandes categorías de variables presentes en este estudio: los rasgos de la personalidad y la motivación académica, como lo muestra la Tabla 7.

La Motivación de Logro presenta una correlación significativa y positiva con los rasgos de la Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad.

La Motivación de Resultados se correlaciona significativamente de una manera positiva con Extraversión y Responsabilidad, de una forma negativa con la Amabilidad.

Tabla 8. Correlación de Pearson entre las dimensiones del Cuestionario de Metas de la Motivación Académica y las variables cognitivas de la personalidad.

	Control interno	Indefensión	Creencia suerte	Auto eficacia	Exp. éxito
Mot. Logro	,274** ,000	-,136** ,003	-,062 ,176	,254** ,000	,382** ,000
Mot. Resultados	,147** ,001	,080 ,082	,139** ,002	,103* ,025	,203** ,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 8 se observa el grado de correlación y significancia entre los tipos de motivación y las variables cognitivas de la personalidad constantes en el BEEGC-20.

La Motivación de logro presenta una correlación significativa y positiva con las siguientes variables: Control Interno, Auto eficacia y Expectativa de Éxito. De una forma inversa ocurre con la Indefensión, que se correlaciona negativamente y significativamente con este tipo de motivación.

La Motivación de Resultados presenta las mismas correlaciones significativas y positivas con Control Interno, la Auto eficacia y la Expectativa del Éxito, siendo que en menor grado de significancia que la Motivación de logro. Mismo así existe también una correlación significativa y positiva con la Creencia en la Suerte.

Definición de los clústeres (conglomerados) a través de las medidas de variables cognitivas de la personalidad

Se realizó un análisis de clúster (Conglomerados) con las puntuaciones obtenidas en las cinco dimensiones de la personalidad medidas por el instrumento BEEGC-20.

El resultado del análisis de clúster generó tres grupos (*clústeres*) distintos. La denominación de cada uno de los *clústeres* se ha dado a través de una observación de la puntuación de las variables obtenidas en cada grupo y de la manera como ellas se relacionan entre sí.

Este análisis, de interpretación y elección de la nomenclatura de cada conglomerado está en la siguiente Figura 1.

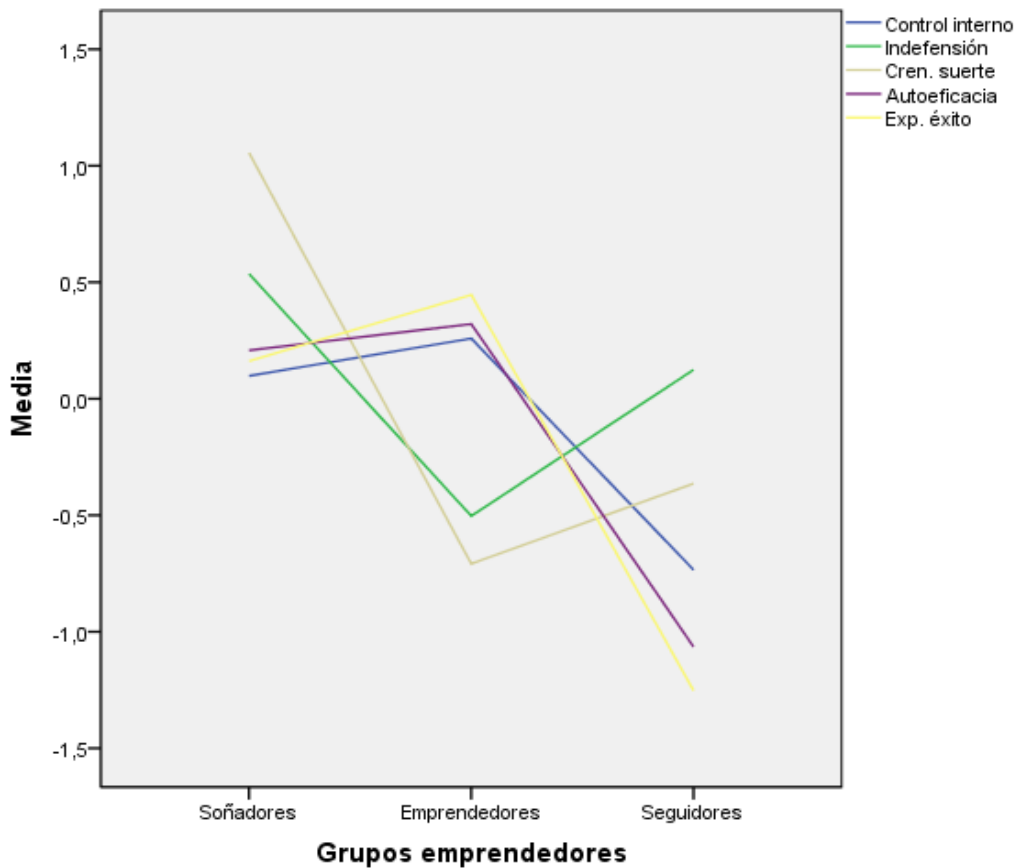


Figura 1. Puntuación promedia obtenida por cada *clúster* en las variables de las BEEGC-20.

Considerando todo el armazón teórico presentado en la primera parte de este estudio y a partir del análisis de las características distintas de manera cómo interactúan las variables estudiadas, se estableció la siguiente nomenclatura para cada uno de los conglomerados: Soñadores, Emprendedores y Seguidores.

- a) El grupo de los SOÑADORES se caracteriza por una fuerte tendencia en puntuar alto en casi todas las variables relacionadas arriba. Se denota que posee un alto Locus de Control Interno, así como, en una comparación con los demás grupos, la mayor puntuación de Creencia en la Suerte, seguida de la Indefensión. Por el hecho de que presentan altas puntuaciones en las variables que miden el Locus de Control Interno cuanto Externo, y aún puntúan alto en las variables de la Auto eficacia y la Expectativa del Éxito, recibiendo la nomenclatura de

soñadores, porque creen en el éxito independiente de sus esfuerzos personales, creyendo en todo lo que les es presentado. 172 sujetos de la muestra pertenecen a este Conglomerado.

- b) El grupo SEGUIDORES, en comparación con los demás posee la menor puntuación en la variable Locus de Control Interno así como también puntúo menos que los demás en sentimiento de Auto eficacia. La variable con mayor puntuación promedia en este grupo fue la Indefensión, y este fue el motivo por el cual se le fue atribuida la nomenclatura de seguidores, porque dependen mucho de terceros para alcanzar las metas que se proponen. Este grupo está formado de 96 sujetos, de los 475 que componen la muestra.
- c) El *clúster* EMPRENDEDORES se caracteriza por obtener una alta puntuación en la Expectativa del Éxito, seguida del Sentimiento de Auto eficacia. Las variables con una menor puntuación promedio son las que se refieren al Locus de Control Externo, caracterizando el grupo como detentor de sus responsabilidades y el sentido responsable, capaz de lograr éxito en sus metas propuestas.

La relación dinámica de las variables cognitivas de la personalidad de los emprendedores confiere al grupo un desempeño diferenciado en el alcance de los resultados. Siendo así, de acuerdo con el enfoque teórico que versa sobre el comportamiento de los emprendedores, este es el estilo de la personalidad de esas personas que hacen la diferencia en el mundo. Este grupo cuenta con la participación de 207 sujetos del total de la muestra.

La distribución de la cantidad de sujetos representando cada grupo puede ser considerada equilibrada, pues ninguno de los grupos cuenta con más del 50% del total de los sujetos y ni menos del 20% del total de los participantes.

Por poseer características que sugieren un desempeño más próximo del éxito y por contener la mayor participación de la muestra, el conglomerado EMPRENDEDOR fue estudiado de una forma más profunda en este estudio, cruzando las variables que representan los rasgos de la personalidad (oriundas de la aplicación del NEO PI-R), los tipos de motivación en relación a las metas y a las estrategias de afrontamiento.

Tabla 9. Análisis múltiple de la variante. Prueba de efecto inter-sujetos.

Origen	Variable dependiente	F	Sig.
Emprendedor	Logro	10,756	,000
	Resultados	4,924	,008
	Neuroticismo	4,436	,013
	Extraversión	,887	,413
	Apertura	1,214	,298
	Amabilidad	,601	,549
	Responsabilidad	10,518	,000

El análisis múltiple de las variantes realizado con los clústeres que componen el estudio demuestran las diferencias altamente significativas entre los grupos estudiados. La Motivación de logro y la dimensión de la Responsabilidad del modelo *Big-five* son las que presentan una mayor relevancia ($p > .000$).

A pesar de no ser de la misma proporción también es posible identificar la correlación significativa entre las variables Motivación de Resultados y Neuroticismo.

Entre las variables del NEO PI-R la correlación más significativa encontrada en este análisis multivariante fue la del rasgo de personalidad llamado Responsabilidad ($p > .000$). Por haber sido el rasgo de la personalidad con mayor significado y relevancia

en el cruzamiento de las variables, será profundizada su relación específica con las demás variables presentes en la investigación.

Tabla 10. Correlación de Pearson entre la dimensión “C” (Responsabilidad) del NEO PI-R y las variables cognitivas de la personalidad del BEECG-20

		Responsabilidad (C) NEO PI R
Variables cognitivas de la personalidad	Control Interno	,156** ,004
	Indefensión	-,096 ,077
	Cren. Suerte	,004 ,940
	Auto eficacia	,447** ,000
	Exp. Éxito	,276** ,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En relación entre las variables cognitivas de la personalidad la correlación más significativa fue con el sentimiento de Auto eficacia. El Rasgo “C” también se relaciona positiva y significativamente con las variables Locus de Control Interno y Expectativa del éxito.

Estas correlaciones permiten conferir al individuo responsable una posibilidad mayor de éxito, una vez que las tres variables cuando actúan en conjunto proporcionan una sensación de capacidad personal, el control de sus acciones y las consecuencias de las mismas y el sentimiento de que es posible alcanzar las metas propuestas.

Tabla 11. Correlación de Pearson entre la dimensión “C” (Responsabilidad) del NEO PI-R y las estrategias de afrontamiento del COPE breve, del Carver.

	Responsabilidad (C) NEO PI R	
Afrontamiento	Afr. activo	,371** ,000
	Planificación	,313** ,000
	Reint. positiva	,231** ,000
	Aceptación	-,130* ,016
	Distracción	-,210** ,000
	Desconexión	-,362** ,000
	Distanciamiento	-,191** ,000
	Uso de sustancias	-,211** ,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Las estrategias de afrontamiento del estrés que presentaron la correlación significativa con el rasgo “C” pueden ser divididas en dos subgrupos: las de la correlación positivas y negativas.

- a) En el grupo de la correlación positiva se encuentran: El afrontamiento activo (siendo ésta la correlación más significativa), Planificación y Reinterpretación positiva;
- b) Buscando el análisis inverso a las variables que se correlacionan de una forma negativa son aquellas que están opuestas al comportamiento de quién detiene la dimensión Responsabilidad alta, tales como el Uso de las sustancias, Distanciamiento, Desconexión, Distracción y la Aceptación.

Tabla 12. Pruebas del efecto inter-sujetos: Emprendedor y las facetas de las dimensiones del NEO PI-R.

	Variable dependiente	F	Sig.
Facetas de Neuroticismo	Depresión	11,010	,000
	Ansiedad social	3,966	,020
	Vulnerabilidad	9,394	,000
Facetas de Extraversión	Asertividad	4,775	,009
	Actividad	8,857	,000
Facetas de Apertura	Ideas	6,730	,001
Facetas de Responsabilidad	Competencia	11,955	,000
	Orden	4,020	,019
	Necesidad de logro	13,757	,000
	Autodisciplina	8,811	,000
	Deliberación	4,458	,012

El análisis múltiple de la variante de los rasgos de la personalidad del Clúster EMPRENDEDORES fue realizada considerando al grupo emprendedor como un factor fijo y cada una de las facetas de las dimensiones del NEO PI-R como una variable independiente. La Tabla 12 demuestra solamente que obtuvieron correlaciones significativas.

En el dominio Neuroticismo se obtienen diferencias altamente significativas en las facetas Depresión y Vulnerabilidad ($p > .000$), y una diferencia con una significación menor en Ansiedad Social.

Considerando el cruzamiento de las facetas de la Extraversión y los grupos de los emprendedores, se obtuvieron diferencias significativas para Actividad y Asertividad, siendo la significancia de la Actividad mayor ($p > .000$).

El resultado obtenido con las facetas de la dimensión Apertura reveló que solamente Ideas presentan una significancia para los grupos emprendedores.

El análisis múltiple de la variante de las facetas de la dimensión Amabilidad no reveló ninguna diferencia altamente significativa entre los grupos estudiados y las variables presentes en este rasgo de la personalidad.

El análisis realizado con las 6 facetas del factor Responsabilidad demuestra las diferencias altamente significativas en por lo menos 3 facetas: la Competencia, la Necesidad de logro y la Autodisciplina ($p > .000$) y todavía la relevancia en las demás, excepto solamente la faceta con sentido de deber.

Capítulo 8: Discusión

Después del cruzamiento de las variables cognitivas de la personalidad provenientes de la aplicación BEEGC-20, fue posible distinguir un grupo diferenciado: el grupo llamado Emprendedor. Los demás grupos también recibieron denominaciones combinadas con las puntuaciones obtenidas en el cruzamiento y el análisis de la correlación de las variables: Soñadores y Seguidores.

Al puntuar muy alto en todas las variables el grupo denominado Soñadores demuestra que no se siente responsable por su destino, una vez que a pesar de puntuar alto en la variable Control Interno, la mayor puntuación en las variables de la teoría de la atribución de Weiner (1985) y en los constructos de Rotter (1975) fue obtenida en la variable Creencia de suerte, seguida de la Externalidad Defensiva. En términos prácticos, los soñadores esperan más por los terceros y cuentan más con el factor suerte de que con su capacidad. Esto también puede ocasionar el reflejo de una puntuación más baja que las demás en la variable sentimiento de Auto-eficacia.

Los soñadores pueden obtener éxito en sus proyectos, pero por tener sentimientos de externalidad del control de sus acciones, no consiguen sentirse victoriosos en una batalla, pues no se sienten los mayores responsables por los resultados alcanzados.

Los representantes del conglomerado Seguidores también tienen en cuenta la interrelación y la dinámica de las variables en cuestión. Al puntuar bajo en el Control Interno y en contrapartida obtener la mayor puntuación en la Indefensión, demuestran la creencia de sentirse indefensos frente a sus acciones y consecuencias de las mismas. Denotan no creer que dependa de ellos los resultados conquistados (o no) en su trayectoria de vida.

Los representantes de este grupo presentan una tendencia al comportamiento de atribuir la culpa a terceros, o al azar, por los infortunios de no alcanzar algo que anhelan. Están siempre dependiendo de los factores externos para dictar sus caminos y destinos.

El conglomerado enfoque mayor de esta investigación recibió la denominación de Emprendedor porque condujo con el perfil descrito en la literatura presentada en el marco teórico de este estudio. La variable mayor puntuada por el grupo fue la Expectativa del Éxito, seguida del sentimiento de Auto eficacia y el Control Interno. Los representantes de este grupo creen que los retos pueden ser alcanzados, y que ellos detienen la capacidad para hacerlos, atrayendo para sí mismo la responsabilidad de ejecutar las acciones que pueden resultar en su éxito.

Las variables cognitivas de la personalidad cuando correlacionadas con las Metas de Motivación Académica presentaron una correlación significativa y positiva entre: El Control Interno, la Auto eficacia y la Expectativa del éxito. Mismo que en significancias diferentes, las correlaciones demuestran que la asociación entre los enfoques de motivación con estas variables de la personalidad pueden potencializar el efecto al alcance de las metas/resultados anhelados. Siendo la motivación la palanca propulsora de la acción y si la acción ejecutada resulta con éxito, de hecho se intentará un comportamiento direccionado para tal.

Al establecerse la misma correlación con las variables de Indefensión, se observa que hubo solamente una correlación significativa, pero negativa, con la Motivación de logro. Esto demuestra que cuanto mayor la creencia de que las consecuencias de la acción de un sujeto dependen de terceros, más distante estará el alcance a las realizaciones.

A través del proceso del análisis múltiple de la variante de la prueba del efecto inter-sujetos se puede percibir que la influencia de la Motivación de logro fue más que el doble de la influencia de la variable Motivación para los Resultados.

Siguiendo esta lógica de pensamiento puede haber una duda frente a la motivación del emprendedor: ¿Consigue él la satisfacción a través del alcance de sus metas, lo que se traduciría en los resultados obtenidos, o en la búsqueda de la satisfacción de hacer lo que le gusta, sin desconsiderar el alcance de los resultados?

Steuer (1989) establece una diferencia entre motivación y satisfacción. Para él la motivación es el resultado de la tensión generada por una necesidad, mientras que la satisfacción expresaría la sensación de atendimento a esta necesidad.

Mismo con la meta siendo el enfoque final del emprendedor, la satisfacción del grupo pesquisado no atiende solamente la cuestión de la obtención de sus metas, simplemente. La satisfacción, de acuerdo con los datos de este estudio, está mucho más direccionada a la necesidad de realizar lo que le gusta, y a través de esto se obtienen los resultados, de que el propio resultado como una preocupación finalista y única.

Albion (2000) identificó que la motivación dirigida a los resultados está relacionada con el alcance de las metas en cuanto finalidad en sí, en contrapartida en la motivación de logro la satisfacción consiste en el placer alcanzado, haciendo lo que le gusta.

Tal resultado fortalece la idea de diversos autores que asocian la motivación emprendedora a la meta y consecuentemente al enfoque en los resultados, como es el caso de Drucker (2000), Garcia (2006) y Nunes-Neto (2005).

Lo que resulta de este estudio es que se consigue evidenciar que la motivación y la satisfacción de los emprendedores están íntimamente unidas al enfoque en los resultados, pero priorizando la necesidad de logro en el proceso, como ya decía McClelland (1968, 1973, 1975, 1989).

Se estableció una relación entre el rasgo de la Personalidad, la Amabilidad y el enfoque motivacional, percibiéndose una correlación positiva con la Motivación de logro y en contrapartida, de una forma inversamente proporcional ocurre esto con la Motivación con el enfoque en los Resultados. En términos prácticos esto demuestra que cuanto más enfocadas en la logro y satisfacción de sus tareas, mayor tendencia les ocurrirá a estas personas por ser amables. Lo que torna más fácil la construcción de buenas relaciones y de redes de cooperación en las organizaciones en que actúan. De una forma contraria cuanto más estén enfocados en los resultados de sus tareas menos amables esos sujetos tienden a ser.

Al procederse los análisis de las Dimensiones del NEO Pi-R la variable dependiente que más se destacó fue la “C” – Responsabilidad, seguida del rasgo denominado “N” – Neuroticismo y con una pequeña influencia de “O” – Apertura. Los demás rasgos no presentan una puntuación suficiente para ser considerados influyentes en la correlación de las variables, principalmente el rasgo “A” (Amabilidad), sugiriendo que esta dimensión no esté directamente relacionada a la personalidad emprendedora.

Cuando realizados los testes estadísticos descriptivos de las facetas y dimensiones del NEO PI-R la dimensión “N”, a pesar de haber presentado el menor promedio, demostró, a través de la obtención del coeficiente de variación, que hubo una heterogeneidad mayor en las respuestas dadas por la muestra total, siendo entonces

mucho más válido analizar las dimensiones por conglomerado y no por la muestra total, una vez que las respuestas dadas en las facetas de “N” pueden ser de responsabilidad tanto del grupo emprendedor cuanto de los demás grupos.

Al profundizarse el conocimiento sobre todo el del rasgo “C”, se hizo necesario analizar las facetas que lo componen (Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de Logro, Autodisciplina y Deliberación) e inter-relacionarlas con las demás variables del grupo estudiado.

Cuando correlacionada con las variables cognitivas de la personalidad se observa una correlación significativa y positiva con el Control Interno, Auto-eficacia y la Expectativa del éxito, no habiendo una correlación significativa con la Creencia de suerte, pero presentando una correlación significativa negativa con la Indefensión. Considerando que la combinación de estas variables generó el grupo Emprendedor, pudiendo decirse que la dimensión “C”, del modelo *Big-Five* refuerza el perfil del emprendedor.

En la correlación con las variables cognitivas de la personalidad la más significativa se dio con la Auto-eficacia. La faceta Competencia, en su traducción práctica, significa el propio sentimiento de auto eficacia, una vez que el sujeto que la anota de una manera elevada tiende a poseer características de una persona con capacidad sensible, prudente y efectiva.

De cierta forma la faceta del “C”, denominada de autodisciplina, confiere al individuo que la lleva en una fuerte escala dándole ganas de finalizar sus acciones. Tal característica refuerza los comportamientos de la Motivación de logro, traduciéndose en resultados por la persistencia y voluntad de superar los obstáculos.

La faceta Ponderación refuerza la relación existente entre “C” y las variables de Auto eficacia y Expectativa del Éxito. La ponderación puede ser entendida como la capacidad de pensar antes de actuar.

Considerando las definiciones de Atkinson (1957) y Longenecker & Schoen (1975) en las cuales el emprendedor sería el individuo que asume los riesgos pero de una manera calculada, tornándose perfectamente coherente la correlación encontrada. En el momento de asumir la responsabilidad el emprendedor sólo la hace si tiene alguna posibilidad de éxito, traduciéndose aquí en el estudio por la correlación significativa con la variable Expectativa del Éxito.

La correlación positiva y significativa entre el rasgo "C" y el Locus del Control Interno también se traduce en un comportamiento que lleva al emprendedor a reforzar las demás variables cognitivas de la personalidad. Una vez que él crea haber a sí propio la responsabilidad y el censo del deber, asume actitudes que lo llevan a concretizar sus metas.

Utilizándose del recurso de las pruebas inter-sujetos se obtuvo por lo menos tres diferencias altamente significativas: Competencia, Esfuerzo por la realización y Autodisciplina. El Emprendedor se siente capaz de realizar sus metas y demuestra poseer el esfuerzo y la persistencia necesarios para alcanzarla.

Cuando correlacionamos las facetas de "N", mismo con un grado de significancia menor, se obtiene una diferencia significativa en las facetas: Depresión, Vulnerabilidad y Ansiedad social.

Las emociones negativas obtenidas pueden ser relacionadas con la vulnerabilidad al medio externo, como la propia economía mundial. Al asumir los riesgos, mismo calculando las posibilidades de suceso, él no está exento al fracaso. Muy al contrario, según Atkinson (1957), el comportamiento del riesgo (calculado) acaba siendo un reto para el individuo emprendedor, reforzando muchas veces su motivación y esfuerzo por el logro de sus metas, probando su persistencia.

La relación de “N” con “C” puede, de inicio, parecer antagónica, pero Costa y McCrae (2007) explican que estos dos rasgos funcionan como fuerzas opuestas y equilibradoras, pues para combatir la impulsividad de “N”, se puede usar la faceta ponderación de “C”, por ejemplo. Siendo así, en la proporción de influencias encontradas en las dos variables pudiéndose percibir que la “C” suplanta la “N” en más de lo que el doble de la influencia en el conglomerado emprendedor. Esto torna más equilibrada la relación entre los dos rasgos de la personalidad.

A pesar de haber un nivel de influencia baja en la variable “O” (apertura), la misma todavía aparece en la Tabla de las correlaciones. La faceta ideas, del rasgo apertura, sugiere lo que algunos autores como Schumpeter (1952), Filion (1999) y Drucker (2000) postulan sobre el concepto del emprendedor, que debe estar ligado al de la innovación. Estudios citados en este trabajo, como el de Shane et al. (2010), Fruyt y Mervielde (1999) también señalan hacia la presencia del “O” en la personalidad emprendedora, mismo no siendo un rasgo preponderante.

El conglomerado emprendedor presentó una correlación significativa con las diversas estrategias del afrontamiento. Para algunos autores tales estrategias pueden ser consideradas positivas o negativas, pudiendo dividir las estrategias de afrontamiento en dos subgrupos: las de correlación positiva y negativa.

Entre las estrategias positivas de afrontamiento fueron encontradas las siguientes correlaciones significativas: afrontamiento activo (la correlación más significativa), Planificación y Reinterpretación positiva.

Todas las facetas que componen la dimensión “C” del modelo *Big-five*, conducen la cognición del individuo a utilizarse de estos tipos de recursos, una vez que el rasgo sea considerado el nivel más profundo de la personalidad (Spencer y Spencer, 1993), y de esa forma ser el que influencia las reacciones emocionales de las decisiones cognitivas. Cabe aquí resaltar que el rasgo “C” fue exponencialmente la variable más significativa

del conglomerado Emprendedor. Se sugiere que las facetas del “C” estén íntimamente unidas a los modos del afrontamiento de este grupo investigado.

La Reinterpretación positiva aparece como la tercera forma de afrontamiento con la mayor significancia dentro del conglomerado Emprendedor. Esta estrategia se refiere al hecho de dar un nuevo significado, de carácter positivo, al factor de estrés. En una investigación reciente realizada por el Global Entrepreneurship Monitor-GEM, analizada por Machado (2010) se observó que los empresarios (emprendedores) que obtuvieron éxito en sus emprendimientos actuales, tuvieron un promedio de tres experiencias anteriores de fracaso. Mismo fracasando estos emprendedores no desistieron de su actividad empresarial. Una de las justificativas que este estudio anota es el modo como reinterpretan sus fracasos, no dejando “traumas” en sus personalidades, solamente aprendizajes para tratar con los factores del estrés que pueden y van a reaparecer en el mundo de los negocios entre otras tentativas al alcance de sus metas empresariales.

De manera opuesta las variables que se correlacionan de una forma negativa son aquellas que se contraponen al comportamiento de quién detiene la dimensión “C” - Conciencia alta. La propia traducción de la palabra para la lengua portuguesa denota el comportamiento de la conciencia, o sea, de un individuo que no busca alternativas irresponsables para tratar con sus angustias y factores de estrés, tales como el consumo de sustancias, distanciamiento, desconexión, distracción y mismo la aceptación.

CONCLUSIONES EN CASTELLANO

1. Sobre la evaluación de la personalidad y estadística descriptiva

1.1. Hemos hallado **propiedades psicométricas adecuadas** en los instrumentos utilizados en este estudio. En el NEO PI-R, elegido para evaluar la personalidad en adultos:

- a. Los índices de **fiabilidad** del instrumento demuestran una buena consistencia interna para los factores de responsabilidad, neuroticismo y extraversión, un índice aceptable para amabilidad, y, también aceptable pero un poco menos consistente es el índice de apertura a la experiencia. Estos resultados son coincidentes con los hallados en otros estudios; esto mismo se puede concluir para los estadísticos descriptivos de media y desviación típica.
- b. El **análisis factorial** de componentes rotados, con las treinta facetas del NEO PI-R, mostró los mayores pesos factoriales en el propio factor, con algunas excepciones en amabilidad: su faceta confianza aportó el mayor peso factorial en extraversión. El factor apertura perdió los pesos factoriales de acciones que lo aportó a extraversión, y fantasía que lo aportó a neuroticismo. Extraversión también obtiene el mayor peso de altruismo, faceta que es de amabilidad.

2. Sobre la relación entre las variables

2.1. Responsabilidad con motivación académica y otros constructos:

- a. Se ha hallado una **relación altamente negativa con neuroticismo**, lo que denota el alto grado de equilibrio emocional que muestran las personas responsables; también las personas responsables son más amables y extravertidas, por este orden.

- b. Con respecto a la motivación académica, hay que destacar que los estudiantes con **mayor motivación de logro son más responsables** que los que están motivados por los resultados.
- c. Se ha encontrado una **alta relación con autoeficacia**, más moderada con expectativa de **éxito** y con lugar de **control interno**.
- d. Los más **responsables utilizan estrategias funcionales de afrontamiento** del estrés como son afrontamiento activo, planificación y reinterpretación positiva, utilizando en menor medida que los demás las estrategias disfuncionales, tales como desconexión, uso de sustancias, distracción, distanciamiento y humor como forma de resolver sus problemas.

2.2. La motivación académica y su relación con variables demográficas, cognitivas y el afrontamiento:

- a. Los estudiantes de **más edad tienen más motivación de logro** que los más jóvenes. Las mujeres, están más motivadas tanto por el logro como por los resultados que los varones. Los que trabajan y estudian están menos motivados por los resultados que los que sólo estudian.
- b. Los estudiantes con mayor **motivación de logro utilizan únicamente estrategias funcionales** a la hora de resolver los problemas que les causan estrés, como son afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental y reinterpretación positiva, sin utilizar la desconexión y el uso de sustancias; los estudiantes motivados por los resultados utilizan en menor medida el afrontamiento activo y la planificación, haciendo también uso de la negación y la distracción (estrategias disfuncionales) cuando se enfrentan a problemas que en la vida les causan estrés.
- c. También los estudiantes **motivados por el logro** tienen una mayor creencia en que son ellos quienes manejan su vida (**control interno**), percibiéndose como menos indefensos, **más autoeficaces y con más altas expectativas de**

éxito. A su vez, los estudiantes **motivados por los resultados** tienen la creencia de que lo que les acontece se debe a la **suerte** y a fuerzas ajenas a su voluntad.

3. Sobre la clasificación de los sujetos en grupos o clústeres

Los **tres prototipos** hallados mediante el análisis de clúster de las variables cognitivas de personalidad sirven para una adecuada caracterización de los sujetos a lo largo de un continuo, con el prototipo de los **soñadores** en un extremo y el de los **emprendedores** en el otro extremo. Los emprendedores se caracterizan por tener lugar de control interno, menor indefensión aprendida, menor creencia en la suerte y mayores expectativas de autoeficacia y éxito. Los soñadores tienen las más altas puntuaciones en creencia en la suerte y se sienten más indefensos ante la adversidad. En un punto intermedio están los **seguidores** con puntuaciones moderadas en las cinco variables.

- a. En esta muestra, el **grupo de emprendedores es el más numeroso (44%)**, seguido de los soñadores (36%).
- b. Los **emprendedores** se diferencian significativamente de los otros dos grupos en su más alto nivel de **responsabilidad** y de **motivación de logro**, también están más motivados por los resultados y tienen mayor **equilibrio emocional**.
- c. **No hay diferencias de género** en ninguno de los tres **clústeres** hallados.

En las facetas del NEO PI-R, los **emprendedores** se diferencian de soñadores y seguidores en que los primeros:

- a. Sufren **menos depresión**, son **menos vulnerables** y tienen **menor ansiedad social**.

- b. Son **más activos y asertivos**, más **abiertos** a nuevas ideas y destacan en facetas de **competencia, orden, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación**.
- c. Los **emprendedores** utilizan **estrategias funcionales de afrontamiento** del estrés como la planificación, el afrontamiento activo y la reinterpretación positiva del problema y usan menos la desconexión, distracción y negación del problema.

Consideramos que este novedoso estudio puede ser el punto de partida para siguientes investigaciones, que posibiliten la forma de reforzar esas características de personalidad, motivación, creencias y estrategias de afrontamiento que caracterizan a los emprendedores. De esta manera se podrá tener más emprendedores que promuevan cambios positivos en el mundo, en las organizaciones, en las economías, de manera más responsable, comprometida y confiable.

SUMARIO

LISTA DE FIGURAS	57
LISTA DE TABELAS	59
INTRODUÇÃO.....	62
PRIMEIRA PARTE. MARCO TEÓRICO.....	66
CAPÍTULO 1. O EMPREENDEDORISMO	67
1.1. Origem do empreendedorismo.....	67
1.2. Conceito do empreendedorismo	70
1.3. A competência do empreendedor	73
1.3. O Comportamento do empreendedor.....	77
CAPÍTULO 2. TRAÇOS DE PERSONALIDADE: O MODELO DOS CINCO FATORES	80
2.1. Conceito de personalidade	80
2.2. Origem e desenvolvimento do modelo dos Cinco Grandes Fatores.....	85
2.2.1. O NEO PI-R: O instrumento de medida.....	87
2.3. Os traços (domínios) e facetas do modelo.....	91
2.3.1. Neuroticismo (N – <i>Neuroticism</i>).....	91
2.3.2. Extroversão (E – <i>Extraversion</i>).....	93
2.3.3. Abertura a experiências (O – <i>Openness</i>)	94

2.3.4. Amabilidade (A — <i>Agreeableness</i>).....	96
2.3.5. Conscienciosidade (C — <i>Conscientiousness</i>).....	97
CAPÍTULO 3. A MOTIVAÇÃO HUMANA.....	99
3.1. Metas e necessidades – as bases da Motivação empreendedora	99
3.2. Motivação e satisfação.....	106
3.3. Motivação e trabalho	111
CAPÍTULO 4. A MOTIVAÇÃO DO EMPREENDEDOR.....	120
4.1. Teoria das necessidades aprendidas.....	120
4.2. A Motivação para o poder	121
4.3. A Motivação para afiliação.....	123
4.4. A Motivação de evitação – a defesa do fracasso	123
4.5. A Motivação para realização.....	125
4.6. Motivação de realização versus motivação de resultados	129
4.7. Personalidade e motivação para o trabalho	131
4.8. Satisfação e saúde no trabalho	132
4.9. Enfrentamento aos fatores estressores no trabalho	133
CAPÍTULO 5. DIMENSÕES COGNITIVAS DA PERSONALIDADE	137
5.1. Lócus de controle	137
5.1.1. Lócus de Controle Interno versus Externo.....	140
5.2. A Auto-eficácia e Expectativa de Êxito como fatores de sucesso profissional	141
5.3. Relação entre Internalidade, Motivação de Realização e Comportamento empreendedor.....	144

SEGUNDA PARTE: INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	148
CAPÍTULO 6. METODOLOGIA.....	149
6.1. Desenho	149
6.2. Objetivos	150
6.3. Participantes	151
6.4. Instrumentos de medida.....	153
6.4.1. Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas	153
6.4.2. Questionário COPE-Breve	154
6.4.3. BEEGC-20. Bateria de Escalas de Expectativas Generalizadas de Controle.	154
6.4.4. NEO PI-R.....	155
6.5. Variáveis estudadas.....	156
6.5.1. Variáveis demográficas	156
6.5.2. Variáveis psicológicas.....	156
6.6. Procedimento de coleta e análise dos dados.....	158
CAPÍTULO 7. RESULTADOS.....	160
7.1. Propriedades psicométricas dos instrumentos de medida.....	160
7.1.1. Confiabilidade dos instrumentos de medida.....	160
7.2. Resultados globais.....	170
7.2.1. Estatísticas descritivas do Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas	170
7.2.2. Estatísticas descritivas do NEO PI-R.....	171
7.2.3. Estatística descritiva da Bateria de Expectativas Generalizadas de Locus de Control	172
7.3. Correlação entre as variáveis estudadas.....	173
7.3.1. Correlação entre os fatores do NEO PI-R.....	173
7.3.2. Correlação entre as Metas de Motivação Acadêmica e Os Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big-Five).	174

7.3.3. Correlação entre as Metas de Motivação Acadêmica e as variáveis demográficas ...	176
7.3.4. Correlação entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica e Estratégias de Enfrentamento	177
7.3.5. Correlação entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica e as variáveis cognitivas de personalidade	179
7.4. Definição dos clusters (conglomerados) através das medidas de variáveis cognitivas de personalidade.....	180
7.5. Diferenças por grupo de empreendedorismo nas demais variáveis estudadas	185
7.5.1. Diferenças por grupos de empreendedorismo nas variáveis de Motivação Acadêmica e os Cinco Grandes fatores de personalidade (Big-five).....	185
7.5.2. Diferenças por grupos de empreendedorismo e as facetas do NEO PI-R.....	190
7.5.3. Comparação inter-sujeitos entre as diferenças de sexo e grau de empreendedorismo nos tipos de motivação	197
7.5.4. Comparação inter-sujeitos entre as diferenças de sexo e grau de empreendedorismo nas dimensões de maior significância do NEO PI-R.	199
7.5.5. Diferenças de estratégias de enfrentamento, grau de empreendedorismo e sexo...	201
CAPÍTULO 8. DISCUSSÃO.....	208
8.1. Sobre as variáveis cognitivas e a denominação do conglomerado Empreendedor	208
8.2. Sobre La motivación do grupo investigado e dos empreendedores.	212
8.3.Sobre os traços de personalidade dos empreendedores	216
8.4.Sobre as formas de enfrentamento dos empreendedores	222
CAPÍTULO 9. CONCLUSÕES	225
9.1. Sobre a avaliação da personalidade e estatística descritiva	225
9.2. Sobre a relação entre as variáveis estudadas	225
9.2. Sobre a classificação dos sujeitos nos grupos ou <i>clusters</i>	227
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	229
ANEXOS	244

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Competências centrais e superficiais	76
Figura 2. O Modelo Big-five e seus desdobramentos	90
Figura 3. As necessidades sociais de Edward J. Murray	100
Figura 4. A pirâmide das necessidades de Maslow	103
Figura 5. Exemplos de condições segundo teoria de Herzberg	110
Figura 6. O comportamento comparado das pessoas motivadas pela realização	128
Figura 7. Gráfico de sedimentação	167
Figura 8. Pontuação média obtida por cada Cluster nas variáveis do BEEGC-20..	182
Figura 9. As facetas do Neuroticismo nos três grupos de empreendedorismo....	191
Figura 10. As facetas de Extroversão nos três grupos de empreendedorismo	193
Figura 11. As facetas de Abertura nos três grupos de empreendedorismo	194
Figura 12. As facetas de Conscienciosidade nos três grupos de empreendedorismo	196
Figura 13. Diferenças em motivação de realização acadêmica por sexo e grau de empreendedorismo	197
Figura 14. Diferenças em motivação de resultado acadêmico por sexo e grau de empreendedorismo	198
Figura 15. Diferenças do traço “C” por sexo e grau de empreendedorismo	199
Figura 16. Diferenças do traço “N” por sexo e grau de empreendedorismo	200
Figura 17. Diferenças do enfrentamento ativo por sexo e grau de empreendedorismo	203

Figura 18. Diferenças de enfrentamento utilizando o planejamento (planificación) por sexo e grau de empreendedorismo	203
Figura 19. Diferenças de enfrentamento por reinterpretação positiva por sexo e grau de empreendedorismo	205
Figura 20. Diferenças de enfrentamento por negação por sexo e grau de empreendedorismo	206
Figura 21. Diferenças de uso de substâncias por sexo e grau de empreendedorismo	207

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização dos grupos da amostra	152
Tabela 2. Índices de confiabilidade dos instrumentos de medida – Questionário de Obtenção de Metas acadêmicas	160
Tabela 3. Índice de confiabilidade dos domínios do NEO PI-R	161
Tabela 4. Testes KMO e prova de Bartlett	163
Tabela 5. Comunalidades. Método de extração: análise de componentes principais das facetas do NEO PI-R.....	164
Tabela 6. Comunalidades. Método de extração: análise de componentes principais das facetas do NEO PI-R – ordenados por coeficiente de validade	165
Tabela 7. Variância total explicada pelos componentes. Método de extração: análise dos componentes principais.	166
Tabela 8. Matriz de componentes rotados.Método de extração: análise dos componentes principais. Método de rotação: normalização Varimax com Kaiser...	168
Tabela 9. Estatísticas descritivas do Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas (CM-LA): pontuações médias, mínimas, máximas, desvio típico e coeficiente de variação.....	170
Tabela 10. Estatísticas descritivas do NEO PI-R: pontuações médias, mínimas, máximas, desvio típico e coeficiente de variação.....	171
Tabela 11. Estatísticas descritivas do BEEGC -20	172
Tabela 12. Correlações entre os fatores do NEO PI-R	173
Tabela 13. Correlação de Pearson das dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica com os Cinco Grandes Fatores de Personalidade	174
Tabela 14. Correlação de Pearson entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica com variáveis demográficas e profissionais	176

Tabela 15. Correlação de Pearson entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica com as estratégias de enfrentamento de COPE breve.....	177
Tabela 16. Correlação de Pearson das dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica e as variáveis cognitivas de personalidade	179
Tabela 17. Classificação segundo critério de personalidade cognitiva	180
Tabela 18. Número de casos em cada conglomerado	184
Tabela 19. Diferenças por grupos de empreendedorismo nas variáveis de Motivação Acadêmica e os Cinco Grandes Fatores de personalidade (Big-five).....	185
Tabela 20. Correlação entre a dimensão “C” do NEO PI-R e as variáveis de Motivação Acadêmica do CM-LA.	187
Tabela 21. Correlação entre a dimensão “C” do NEO PI-R e as variáveis cognitivas de personalidade do BEEGC-20.....	188
Tabela 22. Correlação entre a dimensão “C” do NEO PI-R e estratégias de enfrentamento de COPE breve	189
Tabela 23. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas do Neuroticismo	190
Tabela 24. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Extroversão	192
Tabela 25. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Abertura	194
Tabela 26. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Amabilidade	195
Tabela 27. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Conscienciosidade	195
Tabela 28. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e estratégias de enfrentamento do estresse	201

Tabela 29. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e estratégias de enfrentamento do estresse, comparados por gênero	202
--	-----

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, dentro da psicologia do trabalho, foi possível associar padrões de comportamento com traços de personalidade. A personalidade e suas características são responsáveis pela percepção que um indivíduo tem do mundo a seu redor e sua forma de atuar, reagir e adaptar-se às demandas do ambiente.

Em um mundo globalizado, onde as demandas do meio promovem um cenário no qual a competitividade no mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais acirrada, um perfil distinto de padrão de comportamento tem se destacado pelas suas conquistas e resultados positivos. Esse perfil singular é denominado de empreendedor.

Sempre buscando a essência que distingue o perfil empreendedor muitos estudos, de áreas distintas, porém correlatas, procuram compreender, decifrar e desenvolver esse padrão de comportamento peculiar e tão necessário ao avanço das economias no século vigente. Alguns destes estudos têm procurado a essência do comportamento diferenciado nas características de personalidade.

Os primeiros estudos sobre as dimensões da personalidade tentaram identificar e classificar características duradouras que pudessem descrever o comportamento das pessoas. Foram feitos alguns esforços para identificar os traços primários que governam o comportamento. Entretanto, esses estudos, em sua maior parte, encontravam uma lista tão extensa de traços que dificultava fazer generalizações, não servindo, portanto de orientação às pessoas que tomam decisões nas organizações. Uma das exceções é o modelo *Big-five*. Nas últimas duas décadas, esta abordagem se tornou dominante na identificação e classificação dos traços de personalidade.

O modelo *Big-five*, também chamado de Os Cinco Fatores é um dos temas de psicologia da personalidade de maior interesse entre os psicólogos que trabalham no campo da avaliação da personalidade. Tem suposto, segundo Goldberg (1992), uma

revolução tranqüila acontecida na área da psicologia da personalidade. Os Cinco Fatores foram propostos como um modelo de descrição universal para uma valoração global dos indivíduos. Uma grande vantagem deste modelo é que não é exclusivo de um autor já que os Cinco Fatores apareceram de modo sistemático em numerosas investigações da personalidade. Isto demonstra o grande consenso e a aceitação do modelo.

Com o objetivo de correlacionar os diversos níveis de variáveis de personalidade que interferem e até determinam o comportamento empreendedor, este estudo busca encontrar importantes relações entre elas e o desempenho no trabalho, utilizando-se de uma estrutura unificada da personalidade, a investigação sobre cinco dimensões e para tanto as correlacionou com variáveis cognitivas de personalidade e motivação.

Dessa forma os traços de personalidade, a despeito de sua importância, não são as únicas variáveis que afetam o comportamento humano e conseqüentemente o do empreendedor. Existem características de personalidade oriundas das chamadas variáveis cognitivas, além da própria motivação intrínseca do objeto da pesquisa.

Este estudo foca a abordagem das variáveis cognitivas chamadas de lócus de controle e os construtos de Auto-eficácia e Expectativa de êxito.

Já o estudo da motivação procura percorrer a origem do termo até a identificação do motivo do empreendedor. Por esta razão foi proposto o estudo da Motivação de Realização e sua relação com as características de personalidade dos empreendedores.

Desde suas origens, a psicologia expôs a motivação humana como um tema de prioridade tanto em nível teórico como em suas investigações. Embora não resulte fácil chegar a um consenso geral ao definir a motivação para trabalhar, se pode delimitar como um conjunto de forças energizantes que, originadas tão dentro como fora do sujeito, iniciam a conduta de trabalho, determinam sua forma, direção, intensidade e duração (Donovan, 2001).

A motivação para realização foi definida como um desejo de alcançar alguma norma internalizada de excelência (McClelland, 1989). Segundo a hipótese de McClelland o crescimento econômico de uma sociedade se apoia no nível de necessidade de lucro de seus componentes, e o desenvolvimento econômico de nações inteiras pode experimentar melhoras notáveis estimulando a necessidade de lucro de sua população.

Em *La sociedad ambiciosa*, McClelland (1968) assinalou a necessidade de realização como responsável por fazer especialmente provável que os sujeitos se interessem pelos negócios e se mostrem capazes nessa atividade. Também assinalou que, em termos gerais, os jovens com superior necessidade de realização se sentem de fato, em distintos países, mais atraídos para o mundo dos negócios. A associação entre este alto tipo de necessidade e capacidade empreendedora tem lugar em diversas culturas e em diferentes países, inclusive no Brasil, onde foi aplicado este estudo.

Entre os sujeitos que participaram de um estudo de investigação sobre a Motivação de Realização e Locus de controle, como determinantes da satisfação ocupacional, um grupo se destacou manifestando uma correlação positiva entre as variáveis do Locus de Controle Interno, Auto-eficácia e Expectativa de êxito, e demonstrou uma correlação negativa com a variável dependência de terceiros (indefensión), também chamada de Externalidade defensiva. O resultado deste perfil os propicia uma possibilidade de maior êxito profissional (Rizzato, 2008). Este grupo, que foi denominado de empreendedores, foi estudado com maior profundidade, para conhecer quais outras características de personalidade, inclusive traços, configuram o perfil do sujeito empreendedor, com elevadas expectativas de eficácia e êxito.

Para esta investigação foi constituída uma amostra de 534 participantes, dos quais 475 foram validados. Os participantes foram estudantes universitários brasileiros, que estavam freqüentando aulas em Instituições de Ensino Superior, pública e privadas, na cidade de Manaus, no estado do Amazonas, no Brasil.

Para cada participante do estudo foi aplicado uma bateria de testes composta pelos seguintes instrumentos:

- a) Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas (Morán, 2007);
- b) Questionário COPE-Breve (Carver, 1997);
- c) BEEGC-20 - Bateria de Escalas de Expectativas Generalizadas de Controle (Palenzuela, Prieto, Barros e Almeida, 1997);
- d) NEO PI-R - Inventário de Personalidade NEO Revisado (Costa Jr. e McCrae).

O trabalho que se segue está estruturado em duas partes: uma denominada de marco teórico, que busca fundamentar o direcionamento da pesquisa e sustentar as análises e conclusões da mesma, e a segunda parte que trata da forma como o estudo foi conduzido, apresentando os dados e as análises propriamente ditas.

Esta pesquisa permitiu validar o perfil de algumas variáveis de personalidade do estilo empreendedor e ainda chegar à conclusão de quais são os traços de personalidade mais presentes no mesmo.

Também foi possível identificar a correlação entre o traço de personalidade com maior influência no comportamento do indivíduo empreendedor e as demais variáveis de personalidade, incluindo as estratégias de enfrentamento do estresse usadas por este grupo tão singular e objeto de tantos outros estudos contemporâneos.

Os empreendedores têm provocado uma revolução nas relações comerciais mundiais, a compreensão e disseminação das variáveis que promovem tais características de comportamento é fundamental para a sustentação das economias regionais e global.

PRIMEIRA PARTE

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. O EMPREENDEDORISMO

1.1. Origem do empreendedorismo

A palavra “empreendedor” tem sua origem no termo francês, “*entrepreneur*” e em tradução literal para a língua portuguesa, segundo o dicionário Larousse, quer dizer: “aquele que está entre” ou “intermediário”. Também, de acordo com a mesma enciclopédia, refere-se àquele que assume riscos e começa algo novo.

Para o estudioso Dornelas (2001), o termo foi historicamente associado à imagem de Marco Polo, uma vez que este foi o responsável por estabelecer rotas comerciais para o extremo oriente e atuou como intermediário no comércio de sua época. Este estudioso associa às ações do comerciante e desbravador sugerindo que baseado nessas ações o termo foi ampliado em sua essência, para pessoas possuidoras de recursos que arriscam em algo novo, com chance de retorno proporcional ao risco.

Para outro estudioso, Hashimoto (2006), o primeiro uso do termo empreendedorismo, foi registrado por Richard Cantillon, em 1755, para explicar a receptividade ao risco de comprar algo por um determinado preço e vendê-lo em um regime de incerteza. O autor complementa sua análise histórica citando que a definição foi ampliada por Jean Baptiste Say, em 1803. Nesta ampliação o conceito de empreendedorismo está relacionado a um indivíduo que “*transfere recursos econômicos de um setor de produtividade mais baixa para um setor de produtividade mais elevada e de maior rendimento*” (Hashimoto, 2006, p. 2). Com essa ampliação iniciou-se uma espécie de convenção geral de que quem abre seu próprio negócio seria empreendedor.

A correlação dos conceitos de empreendedor e empresário persiste até os dias de hoje, sendo comumente associados como sinônimos em uma linguagem popular.

Mas essa convenção e tradição de relacionar o termo empreendedor ao fato de abrir um negócio próprio foram questionadas por Cunningham e Lischeron (1991). Estes professores usaram alegações de que, por exemplo, quem herdaria um negócio, como Henry Ford II, não seria, neste contexto, considerado um empreendedor; colocaram também casos como o de Benjamin Steinbruck ou Jorge Paulo Lemann, que compraram empresas já constituídas e fizeram diferenciais na trajetória de negócios em sua pátria. Os autores postulam ainda que o fato de abrir um empreendimento não faz do empresário um empreendedor.

De fato, essa confusão de conceitos está ausente em uma das mais antigas definições consideradas em termos acadêmicos, que é a de *Schumpeter (1952, p.72): “O empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais”*.

Mas, persistiu a ligação entre empreendedorismo e bons resultados em negócios. Oliveira (1995), por exemplo, considera empreendedor todo indivíduo que conseguiu formar um novo negócio ou desenvolver negócios já existentes. O autor ainda considera que na qualidade principal de tomador de decisões o empreendedor é o responsável por elevar substancialmente o valor patrimonial de um negócio. Este mesmo empreendimento deve ser comparado com outros e deve estar várias vezes acima da média esperada das empresas congêneres no mesmo período e no mesmo contexto sócio-político-econômico.

Portanto, o empreendedor, a partir deste enfoque, estaria inserido dentro do contexto da gestão, confundindo-se com a figura (e profissão) do administrador.

Drucker (2000) veio ainda ratificar essa visão, quando defendeu em sua obra as grandes mudanças ocasionadas na administração, desde sua concepção até o final do século XX. As mudanças sofridas na administração, segundo o estudioso, englobavam o fato de que não mais se achava aplicável o termo e a própria ciência somente a empresas já existentes. Fazia-se necessário contemplar, por força de mudanças

estruturais e econômicas da sociedade, os médios e pequenos empreendimentos, e não apenas as grandes corporações. O termo também deveria abranger e focar qualquer tipo de organização, inclusive as não comerciais (serviços públicos e organizações não governamentais – ONGs), e não apenas as que tinham em sua finalidade lucros financeiros.

Drucker (2000) então uniu sua visão sobre novas aplicações da Administração com as primeiras definições da economia empreendedora e acabou por consolidar o termo empreendedorismo na área de negócios.

Porém, antes e em paralelo aos estudos de Drucker e seu redesenho da gestão e da própria ciência da Administração, dois pesquisadores americanos, Longenecker e Schoen (1975), após uma pesquisa e publicação de um artigo em conjunto, propuseram uma forma de diferenciar a administração e a gestão do termo empreendedorismo. Com um conceito denominado “a essência do empreendedorismo”, definiram três elementos localizados e residentes no coração da atividade empreendedora: a inovação, o risco e a autonomia. Esses elementos não chegaram a ser contemplados na “Nova Administração”, denominada por Drucker (1994) em sua obra, apesar do estudioso, contemplar para o estudo da Administração uma abrangência maior no campo de atuação do administrador.

Sendo assim, assume-se que o empreendedor se diferencia do administrador por ser capaz de inovar, assumir riscos e buscar independência. Hashimoto (2006) destaca o fato de que esses três elementos só qualificam o empreendedorismo quando estão juntos. Sozinhos, eles podem ser considerados características que qualquer executivo, administrador ou empresário pode possuir.

Para Bernardi (2007), essa nova visão proporcionou novos enfoques ao ensino e desenvolvimento do empreendedorismo, justificando a origem dos diversos estudos sobre o assunto, inicialmente alocados no campo das Ciências Sociais Aplicadas.

1.2. Conceito do empreendedorismo

Filion (1999) coloca que na literatura se identificam duas correntes do pensamento a respeito da definição do termo empreendedorismo. Para o autor tais correntes abordam o conceito de empreendedor de forma dicotômica: a corrente que tem em seus expoentes os economistas e associa o conceito à inovação, enquanto a corrente comportamentalista concentra-se nos aspectos criativo e intuitivo do sujeito que detém o termo, levando a definição para os estudos comportamentais, e conseqüentemente para estudos que contemplem variáveis e fatores de personalidade.

O empreendedor caracteriza-se por ser uma pessoa criativa, marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades de negócios. Um empreendedor, que continua a aprender a respeito de possíveis oportunidades de negócios e a tomar decisões moderadamente arriscadas que objetivam a inovação, continuará a desempenhar um papel empreendedor (Filion, 1999, p. 19).

Com conceitos e definições tão abrangentes torna-se necessário focar qual aspecto se deseja abordar deste amplo termo, o empreendedorismo. Para Hirisch et al. (2009) o que caracteriza um empreendedor é sua forma de pensar e se comportar de maneira diferenciada, assumindo riscos, inovando, superando barreiras e limites e promovendo o desenvolvimento e evolução, onde quer que atue. Mais uma vez o conceito recai sobre a questão comportamental e os resultados obtidos.

Morales (2004) postula que a própria definição do que é um empreendedor carece de um consenso entre os pesquisadores, e indica a complexidade na definição do termo que tem base na diversidade de perspectiva de diversos ramos da ciência para sua ótica de estudo, como a economia, a sociologia, a administração e a psicologia.

No campo da psicologia, a análise recai sobre as necessidades, drives psicológicos (o que os direciona) e suas características em termos de traços e comportamentos, atitudes mentais, crenças e valores que diferenciariam os empreendedores de outras pessoas. Nesse campo os estudos consultados parecem apontar que os empreendedores bem sucedidos podem ser diferenciados dos demais empreendedores por possuírem determinadas características psicológicas (Morales, 2004, p. 59).

Com o intuito de sistematizar o aprofundamento dos estudos de tantas visões e variáveis diferentes que compõem intrinsecamente o conceito, Cunningham e Lischeron (1991) propuseram uma classificação de escolas de pensamento sobre o tema em questão, que são as seguintes: Bibliográfica, Psicológica, Clássica, da Administração, da Liderança e a escola Corporativa.

Neste mesmo sentido, Stevenson e Jarillo (1990) classificaram os estudos de empreendedorismo não em escolas, mas em linhas de pesquisa e atuação, que se agruparam em três:

- a) A primeira constituída por economistas e sua concentração focada nos resultados das ações empreendedoras, e não no empreendedor e suas ações;
- b) A segunda formada por psicólogos e sociólogos, que concentra sua atenção no empreendedor enquanto indivíduo e sujeito, analisando suas motivações, ambiente, cultura e valores;
- c) A terceira constituída pelos administradores, que busca conhecer as habilidades gerenciais e a forma como os empreendedores conseguem atingir seus objetivos, suas técnicas, ferramentas, metodologias, processo de tomada de decisão, forma de resolução de problemas e todo o instrumental utilizado.

É a indagação sobre a gênese dessa essência de comportamento que tem se ocupado a escola/linha psicológica, procurando desvendar e discernir as diferenças de motivação

e as particularidades dos aspectos de personalidade que levam aos padrões de comportamento comuns a pessoas que são chamadas de empreendedoras.

Em um estudo realizado por Burke, Fitzroy e Nolan (2000), baseado em informações do *British National Child Development Study*, a personalidade de indivíduos foi avaliada, enquanto crianças, e posteriormente foi feita uma relação de suas realizações quando adultos. No referido estudo, crianças classificadas como introvertidas, por exemplo, apresentavam forte tendência a terem negócios menores que as crianças classificadas como extrovertidas. Essa constatação termina por demonstrar uma relação entre as características psicológicas e o desempenho nos negócios. A pesquisa fornece fortes indícios de que as características de personalidade acabam por exercer importante papel no fato de perceber e agir sobre oportunidades de negócio.

Sobremaneira as conclusões deste estudo levam à convergência das escolas/linhas que utilizam em sua definição e conceito de empreendedorismo o aspecto econômico e resultado de negócios, com as escolas/linhas comportamental/psicológica, que postulam o empreendedorismo como uma forma de comportamento diferenciada, por questões de personalidade.

Para Dolabela (1999), os empreendedores assim como os bons administradores, podem ter suas definições de sucesso a partir dos resultados que se propõem a alcançar, e conseguem. Com base nas premissas e desafios traçados no mundo dos negócios e o comparativo com os resultados alcançados, Druker (1994) propõe atrelar a figura do empreendedor ao conceito de competências, pois, segundo este autor são elas as responsáveis pelo êxito alcançado nas situações propostas.

A mensuração de êxito a partir da análise das competências pessoais também foi objeto de estudo de McClelland (1973). O autor colocou em questionamento as premissas usadas à época para prever os resultados das tarefas. Tais premissas baseavam-se nas conjecturas de que a inteligência e o conhecimento seriam os fatores determinantes para o sucesso das atividades. Em 1973, publicou um artigo

intitulado “*Testing for Competence Rather Than Intelligence*”, no qual postulava que testes tradicionais de conhecimento e inteligência, como o teste de QI (Quociente Intelectual), por exemplo, tinham suas deficiências, e uma delas resulta no fato de que não eram capazes de prever se uma pessoa teria sucesso no trabalho e na vida, simplesmente com essas variáveis.

McClelland (1973, 1989) criou então um método de avaliação que lhe permitia identificar variáveis de competências que pudessem prever êxito nas atuações no trabalho e na vida das pessoas e selecioná-las sem discriminação de sexo, cor ou condição social. O pesquisador desenvolveu e aplicou uma técnica especial para destacar as variáveis de comportamento que explicassem por que determinados diplomatas do Departamento de Estado tinham sucesso, e outros não, em suas difíceis missões em países onde havia forte rejeição à presença dos EUA.

Os resultados dessa pesquisa indicaram claramente diferenças de habilidades, aptidões e atitudes entre os melhores embaixadores e os mais medíocres. A partir de então o conceito de competência passou a abranger, além do conhecimento cognitivo, outras variáveis determinantes em sua essência, além do fato de que serviu de base para estudos posteriores, do mesmo autor, sobre sucesso nos negócios. Dessa forma a figura do empreendedor começava a ser delineada através da predição de suas competências.

1.3. A competência do empreendedor

Segundo Fleury e Fleury (2004), a definição de competência, na língua inglesa, pode ser interpretada como “*qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para determinada atividade*” (p. 26). Para esses autores essa definição, bastante genérica, menciona dois pontos principais ligados à competência: conhecimento e tarefa.

Maximiano (2000) define competência como resultado de habilidades necessárias e suficientes para o desempenho de tarefas, enquanto Cielo (2001) integra as

habilidades e competências em um mesmo grupo de atributos, que se traduzem por aptidões e capacidades propriamente ditas para o desempenho das atividades profissionais. Woodruffe (1991) salienta que o termo tem origem na palavra *competency*, que se refere a dimensões do comportamento, que dão suporte a um desempenho eficaz.

Na área de recursos humanos uma definição comumente utilizada pelos profissionais parte do conceito elaborado originalmente por Parry (1996), que define competência como o agrupamento de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, que formam o acróstico CHA. Entende-se, portanto, como o conjunto desses atributos que interferem no desempenho e resultado da tarefa a ser executada por uma pessoa. Esta definição tem implicitamente, como referência a tarefa e o conjunto de tarefas prescritas a um cargo.

Mas para que se possa compreender plenamente o conceito de competência, é necessário entender cada um de seus pilares (os componentes do CHA), segundo a definição de Parry (1996).

- a) O Conhecimento seria a base para a construção da competência, mas não suficiente para ser sinônimo da mesma, como pode parecer a uma alusão leiga e superficial. Uma análise de formação acadêmica, que considere muitos títulos e trabalhos publicados, pode inferir a ideia de que o portador de tais títulos seja extremamente competente. O fato é que, não se pode negar, os títulos acadêmicos espelham o vasto conhecimento de seu portador, mas é apenas isso, em uma rápida análise. O conhecimento, portanto, é o saber. A informação contextualizada e passível de ser colocada em prática. O conhecimento, por exemplo, pode ser adquirido através de aulas em uma universidade. Por isso o processo de desenvolvimento do empreendedorismo, em muitos contextos, está atrelado ao plano de negócios e à própria formação ou experiência em gestão e negócios. O reforço de este pilar da competência tem sido defendido, sobretudo pela linha/escola da Administração.

- b) A habilidade seria a capacidade de colocar o conhecimento adquirido em uso. Traduz-se na prática pelo termo “saber fazer”. O exercício, a *práxis* diária de uma tarefa podem conduzir a um elevado grau de habilidade. Em muitos casos pode até parecer que determinados profissionais já nascem com certas habilidades, como liderança por exemplo. Mas na verdade ela pode ser fruto de um exercício, não intencional, propiciado pelo meio. Também não é necessário que haja conhecimento formal (ou explícito) para que alguém possa desenvolver uma habilidade. O conhecimento tácito (fruto da observação empírica, por exemplo) também serve de base para a aplicação prática.
- c) O terceiro pilar da competência é a atitude, traduzida por “querer fazer”. É, sem sombra de dúvida, o pilar que sustenta os demais, uma vez que pode promover o engrandecimento deles (Conhecimento e Habilidade). A atitude pode ser definida como a pré-disposição para a ação, a vontade de fazer. Portanto, se não há atitude, não há busca de conhecimento e tão pouco desenvolvimento de habilidades.

Em suma, o conceito de competência envolve diversos fatores, incluindo a avaliação e comparação entre os resultados propostos e os alcançados.

Mesmo a linha/escola psicológica que se encarrega de analisar os aspectos de personalidade do empreendedor utiliza uma métrica ou padrão de resultados comparativos para assegurar que as diferenças levem, de fato, às hipóteses propostas.

Sobremaneira essa linha/escola acaba por estabelecer a diferença do comportamento de um empreendedor para com o de outras pessoas, sob a ótica do conceito da competência, conduzindo parte das investigações no sentido de buscar a compreensão das características desses fatores de competência que estão presentes nos empreendedores.

A definição de competência de Spencer Jr. e Spencer (1993) sugere uma característica marcante de um indivíduo, o qual alcança um desempenho superior ou atinge um

determinado padrão de referência, pré-estabelecido, para determinado trabalho e/ou situação.

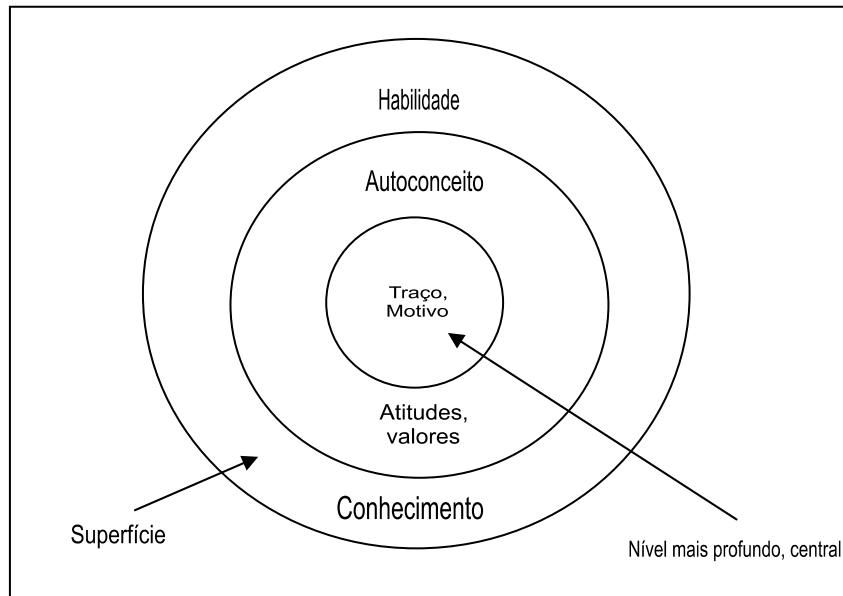


Figura 1: Competências Centrais e Superficiais

Fonte: Spencer Jr e Spencer (1993, p.11)

Como pode ser visto na Figura 1 os mesmos autores classificam ainda cinco variáveis em três níveis distintos de desenvolvimento que são necessárias para que se atinja um padrão de excelência e se desenvolva as competências de um empreendedor, são eles: motivo e traço, autoconceito/atitudes e valores, conhecimento e habilidade. Nessa classificação, que segue um padrão de crescimento, que vai do nível mais interno à superfície do que desencadeia o comportamento humano, identifica-se claramente a presença dos fatores psicológicos e de personalidade para o campo de estudo do empreendedorismo.

Acerca do modelo estrutural proposto na Figura 1, deve-se considerar relevante, para este estudo, o aprofundamento no núcleo da estrutura proposta, onde se encontram as seguintes variáveis: motivo e traço.

1.3. O Comportamento do empreendedor

A definição de traços de personalidade pode apresentar substanciais interpretações dependendo da escola e do autor que a coloca. Allport (1961) define traço de personalidade como *“Uma estrutura neuropsíquica capaz de tornar muitos estímulos funcionalmente equivalentes, e de iniciar e orientar formas equivalentes (significativamente consistentes) de comportamento adaptativo e expressivo”* (p. 347). O autor então considera o traço como parte da essência e gênese do comportamento, sendo o mais importante construto motivacional. Em uma análise comparativa de teóricos da personalidade Hall (2000) coloca que *“o traço era para Allport o que a necessidade era para Murray e o instinto era para Freud”* (p. 228). Mais adiante, será tratado de maneira aprofundada e comparativa o conceito e definição de traço de personalidade.

O motivo, para Atkinson e Birch (1986), caracteriza-se como uma disposição interna para alcançar uma satisfação ou efeito desejado. Mas foi McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) que fez as associações mais relevantes em seu estudo sobre motivos e padrões de comportamento empreendedor.

Faz-se importante destacar na comparação feita por Spencer Jr. e Spencer (1993) entre as estruturas componentes da competência, o fato de que tanto o traço quanto o motivo estão no centro da estrutura da personalidade, em um nível profundo e difícil de manipular, originando, ou pelo menos influenciando as demais variáveis.

Algumas correntes da psicologia postulam que traços de personalidade não podem ser modificados, mas com base nos pressupostos de sua teoria das necessidades aprendidas, McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) desenvolveu um treinamento denominado AMT (Achievement Motive Training), ou Treinamento de Motivação para Realização, no qual buscou despertar/desenvolver a *need for achievement - nAch* - (necessidade de realização), que será abordada com maior profundidade em outro capítulo deste estudo.

Segundo dados do SEBRAE (2002) em 1982 a Agência para o Desenvolvimento internacional dos Estados Unidos – USAID, reconhecendo a eficácia e a possibilidade de expansão e aplicação do AMT para os negócios, contratou a empresa de McClelland (*McBeer & Company*) e propôs uma associação com a *MSI - Consultoria Management Systems International*, para desenvolver um programa com objetivo de criar uma metodologia eficaz no desenvolvimento de empreendedores. Com base nos estudos iniciais do AMT, que estavam sendo aprimorados por McClelland e Winter (1969) e fruto desta pareceria, surgiu o ETW – Entrepreneur Training Workshop.

A ONU, através da UNCTAD lançou o programa em 1988 em diversos países, e, desde 1990, quando assinou convênio com uma Entidade pára-estatal que busca fomentar o empreendedorismo e o desenvolvimento econômico do Brasil, o SEBRAE- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, o programa conhecido mundialmente como EMPRETEC, tem sido objeto de estudo e referência em desenvolvimento de comportamentos empreendedores.

Dessa forma, considerando todo o amplo espectro dos fatores psicológicos envolvidos no processo empreendedor, como visto até aqui, em 2003, Smith-Hunter, Kapp e Yonkers decidiram organizá-lo em três dimensões abrangentes:

- a) Personalidade e motivos, que abrange o espectro das necessidades de realização e propensão a riscos;
- b) Aspectos chave de auto avaliação, que abrange lócus de controle e auto eficácia, e;
- c) Sócio cognitivos (ou comportamentais), que abrange autoconfiança, representatividade e pensamento heurístico.

Portanto, o perfil psicológico dos empreendedores é composto por características que envolvem aspectos da personalidade, da auto avaliação, sócio-cognitivos e comportamentais. Dentre os que mais se destacam e estão presentes na maioria das

definições colocadas acima, estão: a Necessidade de Realização, o gosto pela inovação, a Auto eficácia/estima e o Locus de controle.

Essas dimensões terão seus construtos conceituais explorados com maior profundidade, a seguir, onde serão agrupadas nos capítulos que abordam a personalidade e seus traços, a motivação e as variáveis cognitivas de personalidade.

CAPÍTULO 2. TRAÇOS DE PERSONALIDADE: O MODELO DOS CINCO GRANDES FATORES

Apesar da existência de diversas linhas, correntes e escolas que estudam o fenômeno do empreendedorismo, muitas recaem, em sua essência, sobre o comportamento do empreendedor, mesmo que o foco seja a análise finalística de resultados.

Portanto, a questão do estudo das dimensões da personalidade do empreendedor torna-se essencial para a identificação e até desenvolvimento do que é considerada, para muitos autores, a mola propulsora do desenvolvimento da economia atual (Drucker, 1994; Reynolds, Bygrave, Autio, Cox e Hay, 2003; Pinchot, 2004). Sendo assim, deve-se investigar como se compõe o perfil psicológico dos empreendedores e quais os traços apresentados por eles.

2.1. Conceito de personalidade

Para que seja compreendida a interveniência dos fatores de personalidade e sua contribuição no comportamento dos empreendedores, deve-se, inicialmente esclarecer conceitos e definições de personalidade e suas dimensões.

A palavra personalidade é derivada do vocábulo *persona*, que faz referência às máscaras usadas nas apresentações do teatro na Grécia antiga, pelos atores. Para Fadiman e Frager (1986) o termo comporta o sentido dos papéis variados desempenhados ao longo da vida, nas diferentes situações, da mesma forma que acontece a ideia de interface entre a própria pessoa e o ambiente que a cerca. A *persona* tinha a peculiaridade de recobrir o rosto — protegendo-o e até misturando-se a ele - ao mesmo tempo em que revela e apresenta seu portador, no papel a ser desempenhado. Muito além do sentido de se esconder sob uma máscara a

personalidade mostra uma combinação intersubjetiva complexa, única e carregada de nuances, tal qual uma impressão digital psíquica.

Robbins (2005) assume a postura de considerar que existem três fatores determinantes para a formação de uma personalidade: A hereditariedade, o ambiente e a situação.

Por hereditariedade o autor coloca referência a fatores presentes na concepção. Cita como exemplo as características físicas, a força e flexibilidade muscular, e até o temperamento e os ritmos biológicos, enfatizando que tais características costumam ser consideradas como substancialmente (ou até completamente) influenciadas pela carga genética decorrente da linhagem de um indivíduo.

Por ambiente Robbins (2005) coloca a influência da cultura e de todas as questões sociais que permeiam a formação e o desenvolvimento do sujeito em relação ao seu meio de convivência. Cita exemplos de normas e valores sociais, que são repassados através da educação e do próprio inconsciente coletivo, de uma geração a outra.

O terceiro fator proposto pelo autor é definido pelo mesmo como “situação”. Para Robbins (2005, p.79) *“a personalidade de uma pessoa, embora coerente e estável de maneira geral, pode mudar em determinadas situações. As demandas variáveis de diferentes situações trazem à tona diferentes aspectos da personalidade”*. Dessa maneira, o autor propõe que o efeito da hereditariedade e do ambiente sobre a personalidade sofre influência da situação específica de um determinado contexto, resultando em uma interação dinâmica, na qual os três fatores determinantes apresentam o mesmo grau de importância, se inter-relacionando e complementando-se entre si.

Diversos comportamentos manifestados no cotidiano do indivíduo assumem nomenclaturas populares, como preguiça, ambição, timidez e facilidade de adaptação a mudanças. Buss (1989) coloca que quando essas características se manifestam com frequência em inúmeras situações, são conhecidas como traços da personalidade.

Uma definição bastante utilizada e de grande abrangência conceitual parece ser a de Allport (1961, p. 43), na qual apregoa personalidade como sendo “*a organização dinâmica interna daqueles sistemas psicológicos do indivíduo que determinam o seu ajuste individual ao ambiente*”. Dessa forma, o autor relaciona duas variáveis interdependentes dentro de seu conceito, os fatores internos (e sua organização dinâmica) do indivíduo e o próprio ambiente representando o fator externo a ser considerado na definição.

De acordo com Allport (1961) cada pessoa possui certo número de traços específicos que constituem sua personalidade, chamados de traços centrais. Mas há também, na concepção deste autor, traços que ocasionalmente predominam sobre outros, sendo denominados de traços cardinais. O surgimento dos traços centrais tanto quanto os traços cardinais surgem de comportamentos e interações específicas de cada criança. Com a maturação da personalidade, a partir do desenvolvimento infantil, alguns traços se tornam funcionalmente autônomos, constituindo assim a personalidade do indivíduo adulto.

Cattell (1946) define também, de maneira genérica e abrangente a personalidade como:

Aquilo que permite uma predição do que uma pessoa fará em uma dada situação. A meta da pesquisa psicológica da personalidade é, portanto estabelecer leis sobre o que diferentes pessoas farão em todos os tipos de situações ambientais sociais e gerais (...). A personalidade está relacionada a todos os comportamentos do indivíduo, tanto os manifestos quanto os que acontecem sob a pele (p. 258).

Cattell (1975) criou um sistema de análise fatorial de descrições de personalidade, baseado em análises fatoriais obtidas através de entrevistas, questionários e avaliações entre pares. Digman e Takemoto-Chock (1981) postulam que foi a metodologia de Cattell que permitiu agrupar de forma objetiva centenas de descritores de traços. Digman (1990) salienta ainda que se deve observar que os

métodos de análise fatorial existentes na época eram muito limitados e pouco sofisticados.

As mesmas análises que hoje são realizadas em pouco tempo, utilizando os sistemas de informática, eram feitas manualmente com a ajuda de réguas de cálculo e demandavam considerável trabalho e esforço. Segundo o autor a complexidade do modelo de Cattell, que utilizou 16 (dezesesseis) fatores primários e 8 (oito) fatores de segunda ordem, se deve às limitações tecnológicas de sua época. Sendo assim, foram formuladas críticas à complexidade do modelo desenvolvido por Cattell (1975) e soluções mais simples começaram a despojar.

Soto (2002) considera o sistema de construtos propostos por Cattell como sendo um dos mais complexos dentre tantos teóricos que se dedicaram ao assunto. O autor afirma ainda que o traço é o mais importante conceito advindo de todo o cabedal teórico e prático construídos por Cattell (1946, 1965, 1972, 1975).

McCrae (1982) postula que os traços de personalidade não são a soma dos comportamentos, e que por isso não constituem comportamentos concretos, associando os traços a outras variáveis cognitivas de personalidade, como motivos, crenças e valores. Para este pesquisador os traços são:

Disposições globais e abstratas que resumem as tendências, estilos e preferências dos indivíduos. Suas inferências requerem consideração do significado do comportamento no contexto das metas, motivos e valores da pessoa (p. 301).

Dessa forma, entende-se que a personalidade não é apenas a soma de traços, mas o resultado de uma interveniência de fatores internos e externos, que fornecem dados sobre a conduta humana. Exatamente por isso este estudo busca extrapolar a investigação para além da teoria dos traços, abrangendo a motivação (e as metas), e algumas das variáveis cognitivas de personalidade: O Locus de Controle e a Auto-eficácia, correlacionando as variáveis estudadas entre si, e correlacionando-as às formas de enfrentamento e defesa do estresse.

Embora o enfrentamento não seja considerado uma variável direta da personalidade, a estratégia usada é intimamente influenciada por seus traços (McCrae, Costa & Busch, 1986).

Eysenck (1967), que estudou com profundidade o tema, tendo inclusive desenvolvido vários métodos para sua avaliação, buscou definir quais seriam as principais dimensões da personalidade. O psicólogo defendeu inicialmente que seriam duas as dimensões primárias da personalidade: Extroversão, à qual buscou referir-se às experiências emocionais positivas e sociais e Neuroticismo, que se referia às experiências emocionais negativas. Porém, com a evolução de seus estudos, adicionou, na década de 70, uma terceira dimensão, denominada por ele de psicotismo, onde fez referência ao controle dos impulsos emocionais. O modelo proposto pelo psicólogo ficou conhecido com P-E-N (Eysenck, 1970).

Norman (1963) colocou em evidência um estudo pentafatorial sobre estrutura da personalidade, que daria posteriormente a base para o modelo *Big-five*. O pesquisador selecionou quatro escalas que representavam melhor cada um dos cinco fatores. No modelo, que ficou conhecido como “Modelo de Cinco Fatores de Norman”, figuravam os seguintes fatores: *Surgency* (extroversão), *Agreeableness* (amabilidade), *Emotional Stability* (o oposto do neuroticismo), *Culture* (Cultura) e *Conscientiousness* (Conscienciosidade).

Muitos são os pesquisadores e teorias propostas para a validação de dimensões que constituem a formação da personalidade. Para Hall, Lindzey e Campbell (2000) alguns aspectos comuns da personalidade são discutidos por diferentes teóricos, e para esses autores isso é um fato acalentador, pois sugere que a convergência de diferentes teóricos em determinadas facetas da personalidade torna-as reais e importantes. Mas, por outro lado, esses mesmos teóricos empregam linguagens específicas de suas próprias teorias para discutir as características, o que confunde e desnorteia os estudiosos que necessitam optar por essas bases teóricas para sustentar novas pesquisas.

Diversos foram os esforços feitos por Cattell (1946, 1965, 1972, 1975), Allport (1961) e outros teóricos para identificação dos traços primários, que pudessem sugerir um modelo único para sustentação em pesquisas e estudos, mas os resultados encontrados acabam por se apresentar como uma lista extensa. Como resposta a uma padronização e tentativa de universalização dos traços primários, surgiram, segundo Wagner III e Hollenbeck (2006), duas repostas a essa demanda:

- a) O indicador de tipos Myers-Briggs (MTBI) que resulta em 16 tipos de personalidade, decorrente da combinação dos fatores Extroversão x Introversão, Bom senso x Intuição, Racionalidade x Emocionalidade, e Percepção x Julgamento;
- b) O modelo *Big-five*, também chamado de modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) ou “Os Cinco Grandes”, que engloba a extroversão, a amabilidade, a conscienciosidade, a estabilidade emocional (neuroticismo) e a abertura a experiências, como traços primários.

2.2. Origem e desenvolvimento do modelo dos Cinco Grandes Fatores

Alguns estudos posteriores analisaram a estrutura da personalidade e utilizando método semelhante ao de Cattell (1975) chegaram a apenas cinco fatores que foram obtidos com confiabilidade.

Segundo Costa e McCrae (1999), o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF)– também chamado de “Big-five”, teve seu nascimento a partir dos estudos sobre a teoria dos traços de personalidade, representando um avanço conceitual e empírico desta área, uma vez que acabou por descrever dimensões humanas básicas, de maneira consistente e replicável. John, Angleitner e Ostendorf (1988) afirmam que este modelo começou a ser estruturado no início de 1930, quando McDougall sugeriu analisar a personalidade a partir de cinco fatores independentes, que foram os seguintes: intelecto, caráter, temperamento, disposição, e humor. Para esses autores os

principais inventários e questionários destinados à avaliação da personalidade, surgidos a partir das bases conceituais de várias teorias, como o 16-PF, o MMPI, a escala de Necessidades de Murray, quando submetidos a análises fatoriais, isoladamente ou em conjunto, produzem soluções compatíveis com o modelo do *Big-five*.

O desenvolvimento de taxonomias de traços de personalidade permitiu a descrição das características individuais, de forma mais segura e concreta. Os principais objetivos da busca por descritores da personalidade, através da taxonomia, são encontrar palavras adequadas para cada diferença individual e agrupá-las em um conjunto de termos que representem características individuais e de grupos (Ostendorf e Angleitner, 1994).

O modelo CGF origina-se a partir da análise da linguagem utilizada para descrever pessoas. Briggs (1992) afirma que o uso de descritores de traços da linguagem natural, normalmente feitos através de adjetivos, tem sido defendido como uma boa estratégia para identificar fatores que possibilitam compreender melhor as características de personalidade. A partir desta suposição adotou-se a abordagem léxica, ou psicoléxica para descrever a estrutura da personalidade através de termos e palavras mais representativas de uma linguagem diária. A hipótese léxica de Goldberg (1982) afirma que "*as diferenças individuais mais significativas nas interações diárias das pessoas são codificadas na linguagem*" (p. 204). O autor defende a hipótese de que se uma característica de personalidade for capaz de gerar diferenças individuais socialmente relevantes, também irá gerar comentários sobre elas e em decorrência disso uma palavra ou expressão terminará sendo inventada para descrever essa característica ou traço. Sendo assim, a abordagem léxica converge para o domínio do traço, pois as pessoas, em seu cotidiano e comunicação diária, abordam as diferenças individuais por meio da linguagem.

De acordo com McAdams (1992) os cinco fatores abordados no modelo CGF se referem a informações fundamentais que normalmente causam curiosidade nas pessoas que irão adentrar em um grupo. O autor sustenta que na interação

interpessoal os integrantes geralmente querem informações sobre a conduta de quem com quem eles vão interagir, e a taxonomia criada pelo *Big-five* é uma tendência quase natural de expressão desta curiosidade. Na mesma linha de raciocínio Goldberg (1981) observou que os cinco fatores expressam a preocupação em obter cinco conjuntos de informações sobre pessoas. Em seu estudo aponta que, aparentemente, nas sociedades pesquisadas, as pessoas almejam saber se a outra pessoa com quem vão interagir apresenta variações sobre as seguintes características:

- a) Se é ativo e dominante ou passivo e submisso;
- b) Se apresenta de forma socialmente agradável ou desagradável, amigável ou frio, distante;
- c) Se a pessoa é responsável ou negligente;
- d) Se a conduta dessa pessoa assemelha-se a um louco, imprevisível ou estável;
- e) E ainda se essa pessoa é esperta ou não, se está aberta a novas experiências ou desinteressada por tudo aquilo que não diz respeito à experiência do cotidiano.

2.2.1. O NEO PI-R: O instrumento de medida

Costa e McCrae (1984, 1987, 1999, 2007) centralizaram o início de seus estudos no 16PF, e posteriormente decidiram por um modelo mais parco, no caso, o de 3 fatores. Nesse modelo constavam o Neuroticismo (N) e a Extroversão (E), fatores presentes tanto no 16PF quanto no EPQ. Foi acrescentado um terceiro fator chamado de Abertura (Openness - O). A mensuração desses fatores identificou alguns aspectos ou “facetas” em cada um. O resultado do instrumento usado gerou o nome *NEO Inventory*, (a sigla NEO correspondia às iniciais dos 3 fatores estudados: Neuroticismo, Extroversão e *Openness*).

A validade deste modelo inicial de três fatores foi demonstrada em diversos estudos de comparação em nível convergente e divergente. Em nível convergente, os resultados mostraram associações entre auto-avaliações (forma S) e avaliações dos

cônjuges (forma R). Em nível divergente, encontraram-se associações negativas entre Neuroticismo e Extroversão do próprio NEO PI e entre Extroversão do NEO PI e Neuroticismo do EPQ (McCrae, 1982).

Porém de maneira semelhante ao que ocorria com o teste EPQ, o instrumento não cobria uma ampla escala de diferenças individuais. Também não havia precisão sobre o número de traços que um instrumento de personalidade deveria medir. Para atender a essa contenda Costa e McCrae buscaram a base no modelo *Big-five* (Costa & McCrae, 2007).

Porém até início da década de 1980 o modelo dos Cinco Grandes não era facilmente replicado, pois à época, a investigação e a prática de avaliação da personalidade eram feitas com base em questionários cujos construtos refletiam as teorias particulares de seus criadores com base nas observações clínicas, laboratoriais ou posturas teóricas. O mercado carecia de estudos psicométricos que aproximassem os modelos sustentados em questionários dos modelos baseados em adjetivos (hipótese léxica), provando a validade pentafatorial da personalidade.

Em 1985 McCrae e Costa estudaram uma lista de 80 itens composta de 40 adjetivos pertencentes a uma medida concisa de Goldberg (oito adjetivos para cada uma das dimensões do modelo de Norman) e 40 itens adicionais extraídos das longas listas de adjetivos elaboradas por Goldberg, assim como o *NEO Inventory*. A lista de 80 itens foi aplicada em 1983 e o segundo instrumento em 1980, como parte do projeto *Baltimore Longitudinal Study of Aging* de McCrae e Costa, na versão de auto-relato (forma S) e na versão de heteroavaliação (forma R). A análise da medida completa (composta dos 80 itens) resultou em uma saída fatorial de estrutura muito semelhante ao modelo pentafatorial proposto por Norman (1963). Sobremaneira os fatores de Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade e Neuroticismo foram facilmente interpretáveis. O quinto fator de Norman (Culture) foi representado por adjetivos como: curiosidade, criatividade e imaginação, gerando o fator Abertura (openness). Dessa forma, após várias aplicações dos inventários nos mais diversos estudos, no início da década de 90

foi acrescentado ao Neo *Inventory* os dois domínios restantes, e o instrumento passou a se denominar NEO PI-R (Costa & McCrae, 2007).

O modelo proposto pelo *Big-five*, e medido pelo NEO PI-R, acaba por apresentar uma fórmula que expressa como cada traço de personalidade, chamado também de domínio ou dimensão, influencia cada emoção. Essa relação entre o domínio e as emoções, que acarretam os comportamentos, gerou as facetas que foram estudadas no modelo. Para cada um dos traços propostos os autores relacionaram seis facetas.

Os termos domínio, dimensão e fator são utilizados na literatura como sinônimos, que traduzem a representação estatística dos traços psicológicos.

A nomenclatura de cada um destes traços têm sido observada com traduções diferentes em determinadas obras e línguas.

A tradução do domínio “C”, na versão portuguesa inicialmente foi denominada escrupulosidade, mas os pesquisadores responsáveis pela tradução da obra para a versão brasileira do teste optaram por usar uma nomenclatura que não tivesse uma conotação tão atrelada ao conceito de ética e moral e decidiram fazer uma tradução mais próxima do original em inglês, ficando o termo Conscienciosidade.

As traduções dos traços quando colocadas em obras mais acadêmicas, como é o caso de Robbins (2005) e Rothmann e Cooper (2009), também recebem nomenclatura diferente, como é o caso do Neuroticismo, traduzido por Estabilidade Emocional (o conceito oposto do domínio) e Responsabilidade para a faceta “C”, ficando mais próxima da tradução utilizada na língua espanhola.

Por isso, utilizar-se-á a nomenclatura de cada fator adotada pelo manual do Inventário de Personalidade NEO versão brasileira, revisado (NEO PI-R), originalmente desenvolvido por Costa e McCrae (2007), que apresenta: Extroversão (E), Neuroticismo (N), Abertura à Experiência (O), Conscienciosidade (C) e Amabilidade (A), como pode ser observado na figura 2.

O modelo Big-five de Personalidade e seus desdobramentos

FACETAS NEO PI-R	CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMENTO APRESENTADAS, A PARTIR DAS EMOÇÕES GERADAS
NEUROTICISMO (Estabilidade emocional - <i>Neuroticism</i>)	
N1: Ansiedade	Tenso, medroso e apreensivo.
N2: Hostilidade/raiva	Irritado, frustrado e zangado.
N3: Depressão	Pessimista e triste.
N4: Embaraço/constrangimento	Envergonhado, tímido e ansioso (socialmente).
N5: Impulsividade	Descontrolado.
N6: Vulnerabilidade	Nervoso e desestruturado emocionalmente.
EXTROVERSÃO (<i>Extraversion</i>)	
E1: Acolhimento	Amigável e conversador.
E2: Gregarismo	Sociável e acolhedor.
E3: Assertividade	Decidido, dominante e confiante.
E4: Atividade	Enérgico, ágil e vigoroso.
E5: Busca de sensações	Ousado e apreciador de estímulos.
E6: Emoções Positivas	Alegre, espirituoso e divertido.
ABERTURA À EXPERIÊNCIA (<i>Openness</i>)	
O1: Fantasia	Imaginativo e elaborador de fantasias.
O2: Estética	Valorizador da beleza e estética.
O3: Sentimentos	Emotivo, sensível e empático.
O4: Ações variadas	Busca pela novidade.
O5: Idéias	Curioso e analítico.
O6: Valores	Flexível a mudanças e reflexão.
AMABILIDADE (<i>Agreeableness</i>)	
A1: Confiança	Crédulo.
A2: Franqueza	Lealdade a verdade e sinceridade.
A3: Altruísmo	Preocupado com os outros.
A4: Complacência	Tolerante e brando.
A5: Modéstia	Humilde e simples.
A6: Sensibilidade	Simpático e com compaixão.
CONSCIENCIOSIDADE (<i>conscientiousness</i>)	
C1: Competência	Sentimento de capacidade, prudente.
C2: Ordem	Organizado, planejador e metódico.
C3: Senso do dever	Responsável, ético e seguidor da moral.
C4: Esforço por realizações	Ambicioso e motivado por resultados.
C5: Autodisciplina	Persistente e resiliente.
C6: Ponderação	Cauteloso, cuidadoso e precavido.

Figura 2: O modelo *Big-five* e seus desdobramentos.

Fonte: Adaptado da obra de Costa e McCrae (2007) – A versão brasileira do manual de aplicação e correção do teste NEO PI-R.

Como visto na Figura 2 cada um dos domínios, representados aqui em 5 (cinco) traços de personalidade, possui 6 (seis) facetas que sugerem a forma de comportamento do indivíduo. Tais facetas se apresentam em escalas de maior ou menor grau e a inter-relação entre elas descreve a conduta de comportamento de uma pessoa. Muitas dessas facetas e seus respectivos comportamentos podem ser associados a outros estudos, que embora possuam até mesmo nomenclatura diferente, sugerem o mesmo significado.

A própria tradução dessas facetas, dentro do mesmo modelo, pode sugerir confusão em seu sentido conotativo. Como é o caso da tradução da palavra responsabilidade, que na versão brasileira se apresenta como uma característica de comportamento da faceta "senso de dever" (do traço conscienciosidade) e não o próprio traço em si, como sugere a tradução de alguns autores de Portugal.

Portanto, para evitar dificuldades de interpretação e compreender melhor o significado de cada faceta e como elas se apresentam no cotidiano comportamento do indivíduo, faz-se necessário um detalhamento de cada um dos traços, como segue.

2.3. Os traços (domínios) e facetas do modelo

Para Costa e McCrae (2007) o primeiro passo para começar a interpretação dos perfis de personalidade, de acordo com o NEO PI-R, é compreender os domínios em seus níveis mais amplos. A seguir, portanto, será aprofundando o conceito de cada um dos traços do modelo, tendo entre parênteses a nomenclatura original em inglês, com a finalidade de evitar erros de interpretação na tradução. Os cinco domínios e suas respectivas facetas, segundo os autores, são:

2.3.1. Neuroticismo (N – *Neuroticism*)

Refere-se ao contraste entre ajustamento ou estabilidade emocional ao neuroticismo ou mau ajustamento. Também representado apenas pela letra "N", é considerado o domínio mais penetrante da personalidade. Estudos feitos por psicólogos da área

clínica distinguem diversas formas diferentes de estresse emocional na fobia social, depressão agitada e hostilidade *borderline*. Investigações anteriores feitas por Costa & McCrae (1987) mostraram que indivíduos propensos a alguns desses estados emocionais são também inclinados a vivenciar outros deles, com uma tendência geral para a experiência de afetos negativos, tais como tristeza, medo, vergonha, raiva, culpa e nojo. Entretanto o traço “N” vai além da suscetibilidade a estresse psicológico. Indivíduos com escores altos também são propensos a apresentar idéias irracionais, a manifestarem pouca habilidade no controle de seus impulsos e a maior dificuldade nas formas de enfrentamento do estresse. Em contrapartida, as pessoas que apresentam resultados baixos em “N” apresentam uma estabilidade emocional maior, mantêm a calma com maior frequência, são moderados, tranquilos e capazes de encarar situações estressantes sem aborrecerem-se ou perturbarem-se. Alguns autores como Robbins (2005) preferem usar este aspecto positivo da dimensão, que são as características antagônicas às facetas de “N”, denominando-a de estabilidade emocional. Neste estudo preferiu-se manter a nomenclatura dada pelos pesquisadores do NEO PI-R. As 6 (seis) facetas de “N” são descritas a seguir:

- a) **N1 – Ansiedade:** relacionada, como o próprio nome sugere, à sensação de apreensão, medo, tensão, extrema preocupação;
- b) **N2 - Raiva/Hostilidade:** representa a tendência a vivenciar raiva e estados relacionados, como a frustração e a amargura;
- c) **N3 – Depressão:** representa diferenças individuais normais na tendência a vivenciar afeto negativo;
- d) **N4 - Embaraço/Constrangimento:** as emoções relacionadas a vergonha e embaraço formam o núcleo desta faceta de “N”. Embaraço/Constrangimento é semelhante a timidez e ansiedade social;
- e) **N5 - Impulsividade:** refere-se à inabilidade de controle de anseios e ímpetos. O termo “impulsivo” do NEO PI-R não deve ser confundido com espontaneidade, ousadia ou rapidez na tomada de decisão;

- f) **N6 – Vulnerabilidade:** refere-se à suscetibilidade ao estresse, às agressões psicológicas do meio externo.

2.3.2. Extroversão (E — *Extraversion*)

Indivíduos extrovertidos são sociáveis, porém a sociabilidade é só uma das características que compõem o domínio “E”. Este traço inclui características como assertividade e de busca de excitação e estimulação. Indivíduos com escore alto neste domínio possuem tendência a ser alegres e bem dispostos. Segundo Costa, McCrae e Holland (1984) este traço possui forte relação com empreendedorismo, uma vez que as pessoas que possuem escore alto apresentam interesse por ocupações empreendedoras. O outro extremo do domínio, a introversão, é mais difícil de retratar. *“Em alguns aspectos, ela deve ser vista mais como falta de extroversão do que o seu oposto”* (Costa e McCrae, 2007, p. 17). Os autores alertam que o termo não deve ser confundido com o significado que o mesmo possui dentro da escola Junguiana, pois nos estudos e categorias descritas no NEO PI-R, o conceito desta dimensão de personalidade encontra-se muito mais próximo do grau de conforto e a facilidade que uma pessoa tem em seus relacionamentos. Sendo assim, seu oposto não deve ser relacionado a aspectos de reflexão e introspecção, pois seria essas características de indivíduos que possuem escores altos em outro traço, a Abertura a Experiências (*openness*). Pessoas que possuem altos escores neste traço “E” se apresentam com uma postura mais gregária, sociável e afirmativa. As facetas que compõem esta dimensão são as seguintes:

- a) **E1- Acolhimento (Acolhimento Caloroso):** Esta faceta relaciona-se a afeto e amizade. No campo interpessoal esta é a faceta de “E” que está mais próxima de Amabilidade;
- b) **E2 – Gregarismo:** Caracteriza-se pela disposição de estar na companhia de outras pessoas. Refere-se a estimulação social;

- c) **E3 – Assertividade:** Relaciona-se a aspectos de liderança, independência e dominância, sem chegar ao nível da grosseria, que seria o aspecto exacerbado desta faceta e, portanto, disfuncional;
- d) **E4 - Atividade:** Representa a agilidade, vitalidade, energia e necessidade de movimento;
- e) **E5 - Busca de sensações:** caracteriza-se pela busca de excitação e estimulação;
- f) **E6 - Emoções positivas:** caracterizam-se pela tendência a experienciar emoções positivas tais como alegria, amor e animação. *“Diversos estudos têm mostrado que é a faceta mais relevante para a predição de felicidade”* (Costa & McCrae, 2007, p.18).

2.3.3. Abertura a experiências (O — *Openness*)

A abertura a experiência, denominada por convenção internacional simplesmente pela letra “O”, também é traduzida na literatura brasileira por Abertura para experiências, ou simplesmente Abertura. Esta dimensão refere-se aos interesses de uma pessoa por novidades. Indivíduos que apresentam um escore alto neste fator são criativos, curiosos e tendem a reagir melhor às mudanças.

Costa e McCrae (2007) afirmam que se trata de uma importante dimensão da personalidade, e, no entanto, ela é muito menos conhecida que “N” e “E”. Na concepção destes pesquisadores os elementos deste domínio, que serão descritos a seguir, *“têm freqüentemente desempenhado um papel nas teorias e medidas da personalidade, mas sua coerência em um domínio único tem sido pouco reconhecida”* (p. 17). Os autores ainda alertam que existem propostas alternativas ao modelo dos cinco fatores que tem rotulado de forma frequente esse fator de Intelecto. Esta dimensão tem sido associada, de forma modesta com educação e medidas de inteligência, especialmente porque está relacionada a questão da criatividade na resolução de problemas, que requer a habilidade de adaptação, descrita por Gardner (1994) como um dos principais aspectos relacionados ao conceito de inteligência.

Porém esse fator não é equivalente à Inteligência. Tal evidência pode ser constatada no fato de que algumas pessoas consideradas com alto grau de inteligência não estão dispostas a experimentar novas experiências, enquanto que, em situação oposta, outras pessoas muito abertas possuem capacidade intelectual limitada. *“No sentido analítico fatorial, as medidas de habilidade cognitiva formam um sexto fator independente, considerado externo aos domínios da personalidade”* (Costa e McCrae, 2007, p.17). As 6 (seis) facetas que compõem este traço são:

- a) **O1 - Fantasia:** Esta faceta relaciona-se a uma imaginação vívida e uma vida fantasiosa ativa. Pessoas com alto score nesta faceta elaboram e desenvolvem suas fantasias, sem se preocupar demasiadamente com tarefas imediatas;
- b) **O2 – Estética:** Pessoas com escores elevados nesta faceta costumam ser apreciadoras da harmonia e gostam das diversas formas da arte e da beleza, apresentando sensibilidade e interesse por poesia, música e arte de uma forma geral;
- c) **O3 – Sentimentos:** A abertura a sentimentos caracteriza-se como uma receptividade dos próprios sentimentos e emoções. Pessoas com alto score nesta faceta avaliam a emoção como parte importante da vida, experimentando de maneira profunda e diferenciada os estados emocionais que sentem;
- d) **O4 - Ações variadas:** Esta faceta é caracterizada por uma disposição para atividades diferentes, conhecimento de novos lugares ou situações. Pessoas com alto score nesta faceta procuram evitar a rotina e valorizam as mudanças;
- e) **O5 – Idéias:** Este é considerado o aspecto largamente reconhecido de “O”. Caracteriza-se por uma curiosidade intelectual, que se traduz não somente como uma busca ativa dos próprios interesses intelectuais, mas também por uma abertura mental e disposição a considerar novas idéias, muitas vezes fugindo do convencional;

- f) **O6 – Valores:** a abertura a valores apresenta-se como uma prontidão para reexaminar valores sociais, familiares, políticos e/ou religiosos. Caracteriza-se como uma forma de não se conformar com a tradição e de questionar a autoridade sem justificativa.

2.3.4. Amabilidade (A — *Agreeableness*)

Esta dimensão refere-se a questões de tendências interpessoais, tal qual como “E”, refere-se à propensão de um indivíduo em aceitar as idéias de outros. Caracteriza-se pela empatia, ou seja, uma predisposição a sensibilizar-se pela situação dos outros e a colocar-se no lugar deles. Costa e McCrae (2007) alertam que esse traço pode acarretar um comportamento de complacência, e que apesar de ser tentador ver apenas o lado social dessa dimensão, considerando-o como socialmente e psicologicamente saudável, ele não se apresenta como uma vantagem em salas de audiências ou no trabalho científico. Estas atividades requerem um pensamento crítico e cético, que leva a contribuição de análises acuradas.

Um alto grau de amabilidade em uma pessoa pode ser observado por um comportamento de cooperação, receptividade e confiança. As facetas deste traço são:

- a) **A1 – Confiança:** Pessoas com alto escore nesta faceta são crédulas em relação à honestidade alheia. Apresentam uma disposição a acreditar que os outros são bem-intencionados;
- b) **A2 - Franqueza:** Esta faceta relaciona-se à própria sinceridade, à lealdade para com a verdade. Pessoas que apresentam pontuação alta neste escore tendem a ser francas e podem até ser consideradas, por alguns, como ingênuas;
- c) **A3 – Altruísmo:** esta faceta representa uma preocupação ativa com o bem-estar dos outros. Há, por parte das pessoas que pontuam alto nesta faceta, demonstração de generosidade e disposição para assistir aqueles que precisam de ajuda;

- d) **A4 – Complacência:** também traduzida como atitude conciliadora, esta faceta considera as reações aos conflitos interpessoais. Há uma tendência das pessoas que possuem escore alto neste item em deferir em favor dos outros, a fim de evitar situações conflituosas. São pessoas que inibem a agressividade, e tendem a esquecer e perdoar com mais facilidade;
- e) **A5 - Modéstia:** Esta faceta está relacionada à humildade, simplicidade e menor vaidade. Os pesquisadores Costa e McCrae (2007) alertam que não se deve confundir esta faceta com ausência de auto-estima ou autoconfiança;
- f) **A6 – Sensibilidade:** caracteriza-se por atitudes de simpatia, compaixão e preocupação com os demais. Há a presença da empatia e até envolvimento no lado humano das políticas sociais.

2.3.5. Conscienciosidade (C — *Conscientiousness*)

A dimensão consciência, traduzida para a língua portuguesa como conscienciosidade, e também chamada, por alguns autores, de responsabilidade, é uma medida de confiabilidade. Pessoas que possuem alto escore neste traço são normalmente responsáveis, persistentes e organizadas. Costa e McCrae (2007) colocam que o controle dos impulsos tem sido alvo de especial atenção dos estudos sobre as teorias da personalidade, particularmente na teoria psicodinâmica. Eles postulam que os indivíduos maduros, durante o curso de seu desenvolvimento aprendem a administrar seus desejos, desenvolvendo um grau maior de controle sobre si mesmo. Este autocontrole, segundo os mesmos pesquisadores, também pode se referir a processos mais ativos de planejamento, organização e condução de tarefas. Goleman (1996) pontua tais características como alto grau de inteligência emocional. Por ser associada à escrupulosidade, essa dimensão foi chamada, anteriormente, de caráter e traduz a para os demais a imagem de confiança de quem a possui. As facetas deste traço são:

- a) **C1 – Competência:** esta faceta se refere à percepção da pessoa de que é capaz, sensível, prudente e efetiva e por causa disso está altamente associada com a

auto-estima, autocontrole e a autoeficácia, presente na teoria de Bandura (1987);

- b) **C2 – Ordem:** pessoas com alto escore nesta faceta caracterizam-se por atitudes de organização, planejamento, preparação e metodismo;
- c) **C3 – Senso do dever:** muitas vezes confundida com a tradução da responsabilidade e ética, esta faceta está relacionada ao cumprimento das obrigações sociais, morais ou éticas;
- d) **C4 – Esforço por realizações:** também chamada de necessidade de realizações. Para que a faceta não fosse confundida com a teoria amplamente divulgada de McClelland (1968, 1973,1975,1989), em sua tradução foi incorporado o termo esforço. Esta faceta se caracteriza por uma tendência a aspirar altos níveis e atitudes para alcançá-los, além do fato de ter uma direção a ser seguida em suas atitudes;
- e) **C5 – Autodisciplina:** representa a habilidade em iniciar tarefas e conduzi-las até o fim, independentemente de tédio, fastio ou outras distrações. Nota-se nas pessoas que possuem alto escore neste item uma forte motivação, ou auto-motivação, como observado na teoria de Goleman (1996);
- f) **C6 – Ponderação:** Também traduzida como deliberação, esta faceta se caracteriza por uma tendência a pensar antes de agir. Pessoas com alto escore neste item apresentam cautela ao tomar decisões, refletindo sobre as conseqüências que as mesmas irão acarretar.

Porém conforme vem sofrendo críticas de vários teóricos e pesquisadores a definição das dimensões de personalidade, seja pelo modelo *Big-five* ou qualquer outro, não contempla sozinha a dinâmica da personalidade do empreendedor. Mesmo antes da definição das facetas aplicadas no NEO PI-R o interesse pelo comportamento e motivação que leva ao comportamento empreendedor já era alvo de discussão e objeto de estudos científicos.

CAPÍTULO 3. A MOTIVAÇÃO HUMANA

3.1. Metas e necessidades – as bases da motivação empreendedora

Murray (1938, 1973) após diversos estudos sobre personalidade e motivação, chegou a dividir as teorias da motivação, existentes até então, em grupos, gerando um relativo panorama das mais diversas correntes e teóricos. Os grupos distintos pelo pesquisador foram: teorias dos instintos, cognitivas, hedonistas e do impulso.

Em outra classificação do mesmo autor, podem-se encontrar as motivações agrupadas em motivos homeostáticos, Sociais e emocionais. Para atender ao escopo deste estudo, deve-se focar, da extensa obra deste pesquisador, as motivações sociais em ação.

Para Murray (1938, 1973) uma necessidade é um construto que representa uma força que organiza a percepção, a cognição e dirige à ação, de modo a transformar, em uma certa direção, uma situação insatisfatória existente. Dessa forma uma necessidade pode ser provocada por processos internos, mas também por forças do meio, que se caracterizam pela ocorrência de pressões externas. Sendo assim, a necessidade conduz o organismo a procurar ou evitar o choque, a prestar atenção e a responder demandas externas. Postula ainda que toda necessidade é acompanhada de um sentimento ou emoção, e tende a utilizar certos métodos para satisfazê-las. Portanto, traduz de uma forma genérica que a motivação se caracteriza como um fator intenso que dá início dirige e integra o comportamento de uma pessoa.

O autor em seus estudos iniciais propôs uma gama variada de necessidades que despertavam comportamentos específicos relacionados a cada uma delas. A extensa lista proposta por Murray (1938, 1973) pode ser observada na figura 3.

Necessidade	Comportamentos decorrentes
Agressão	Superar a oposição por meios de força. Lutar. Vingar uma ofensa. Atacar, injuriar ou matar outra pessoa. Opor-se violentamente ou punir terceiros.
Amparo	Ter as necessidades próprias satisfeitas pela ajuda simpática de um objeto aliado. Ser cuidado, amparado, sustentado, cercado de desvelos, protegido, amado, aconselhado, guiado, perdoado, consentido, consolado. Manter-se próximo de um protetor dedicado.
Atividade Lúdica	Agir pelo “divertimento” sem outro propósito. Gostar de rir e contar anedotas. Procurar um relaxamento gostoso das tensões. Participar em jogos, esportes, danças, reuniões sociais, jogos de azar.
Autonomia	Emancipar-se, libertar-se de restrições, romper o confinamento. Resistir à coerção e restrição. Evitar ou abandonar atividades prescritas por autoridades prepotentes. Ser independente e livre para agir de acordo com o impulso. Ser desprezado, irresponsável. Desafiar as convenções.
Deferência	Admirar e apoiar um superior. Louvar, honrar ou elogiar. Curvar-se, solicitamente, à influência de um aliado. Imitar um exemplo. Conformar-se aos costumes.
Defesa	Defender o eu contra o assalto, crítica e censura. Ocultar ou justificar uma má ação, um fracasso ou humilhação. Reivindicar os direitos do eu.
Domínio	Formular ou responder as perguntas gerais. Estar interessado na teoria. Especular, formular, analisar e generalizar.
Entendimento	Controlar o meio humano de uma pessoa. Influenciar ou dirigir o comportamento de outros por sugestão, sedução, persuasão ou comando. Dissuadir, restringir ou proibir.
Evitação de Danos	Evitar dores, lesões físicas, doenças e morte. Fugir a uma situação perigosa. Tomar medidas de precaução.
Evitação de Inferiorização	Evitar humilhações. Abandonar situações embaraçosas ou evitar condições que possam redundar em inferiorização, rebaixamento, desprezo ou indiferença, por parte de outros. Evitar uma ação, por causa do medo de fracasso.
Exibição	Causar impressão. Ser visto e ouvido. Excitar, espantar, fascinar, divertir, chocar, intrigar, interessar ou seduzir outros.
Filiação	Acercar-se e cooperar de bom grado com um aliado (outra pessoa que se pareça com o sujeito ou goste dele). Agradar e granjear afeição de um objeto catético. Aderir e manter-se leal a um amigo.
Nutrimento	Dar simpatia e satisfazer as necessidades de um objeto desamparado: uma criança ou qualquer objeto que seja débil, inválido, fatigado, inexperiente, enfermo, derrotado, humilhado, solitário, rejeitado, angustiado, mentalmente confuso. Dar assistência a um objeto em perigo. Alimentar, ajudar, apoiar, consolar, proteger, confortar, assistir, curar.
Ordem	Colocar as coisas em ordem. Prover a limpeza, arranjo, organização, equilíbrio, elegância, conforto e precisão.
Passividade	Submeter-se passivamente à força externa. Aceitar ofensas, acusações, críticas e punições. Entregar-se. Ficar resignado à sorte. Admitir a inferioridade, o erro, a culpa ou derrota. Confessar e emudecer. Acusar, menosprezar ou mutilar o eu. Procurar e desfrutar dor, punição, doença ou infortúnio.

Necessidade	Comportamentos decorrentes
Reação	Dominar ou enfrentar o fracasso mediante uma nova tentativa ou esforço de recuperação pela luta. Obliterar uma humilhação reatando a ação. Superar a fraqueza, reprimir o medo. Apagar uma desonra pela ação. Procurar obstáculos e dificuldades a superar ou vencer. Manter o amor-próprio e o orgulho em nível elevado.
Realização	Efetuar uma coisa difícil. Dominar, manipular ou organizar objetos físicos, seres humanos ou idéias. Fazer isso de modo tão rápido e independente quanto possível. Vencer obstáculos e atingir um padrão alto. Superar a si mesmo. Enfrentar e superar outras pessoas Aumentar o amor-próprio por meio da execução de tarefas que dependem da capacidade intelectual.
Rejeição	Separar o eu de um objeto negativamente catético. Excluir, abandonar, expulsar ou manter-se indiferente a um objeto inferior. Repelir ou procurar escapar de um objeto.
Sensualismo	Procurar ou desfrutar impressões sensuais.
Sexo	Formar e ampliar relações eróticas. Ter relações sexuais.

Figura 3 – As necessidades sociais de Edward J. Murray.

Fonte: Adaptado e traduzido de Hall e Lindzey, (1957)

Alguns autores associam ao conceito de motivação um foco que dirige a conduta. Robbins (2005) define a motivação como sendo: *“o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”* (p.132).

A meta, segundo Souza (2003), é a derivação de um sonho, que se materializa em forma de objetivos, alcançáveis e relevantes. Seria considerada, por ele, como a maior motivação do ser humano, uma vez que corresponde aos seus maiores desejos.

A motivação se apresenta como um impulso interno que impele à ação do indivíduo, em busca de algo que ele deseje ou necessite. Seria, portanto a força propulsora da ação. Em algumas empresas, buscando o máximo de motivação de seus colaboradores, propõem-se estabelecimento de desafios na forma de metas organizacionais. Edwin Locke (cit. Bradford e Cohen, 2001) propôs que a intenção de lutar por um objetivo é a maior fonte de motivação no trabalho.

Neste contexto para que a motivação aconteça, de forma genuína, Hashimoto (2006) pontua que a meta deva ser desafiadora e com significado pessoal, atrelando os objetivos organizacionais aos pessoais.

Para Vergara (2002), motivação não é um produto acabado, mas um processo que se configura a cada momento, no fluxo permanente da vida. Tem caráter de continuidade, o que significa dizer que sempre alguém terá à sua frente algo a motivá-lo.

A concepção acima adentra na teoria da hierarquia das necessidades de Maslow (1970, 2001), na qual a motivação está intrinsecamente ligada à satisfação de necessidades, que são hierarquizadas. Este teórico desenvolveu uma teoria tomando como eixo a questão das necessidades humanas. Para ele, tais necessidades estão hierarquicamente organizadas, como se fosse uma pirâmide, na qual se ascende da base para o topo. A busca pela satisfação dessas necessidades é o que motiva o indivíduo a agir. O autor distingue as necessidades em dois tipos: primárias e secundárias.

- a) As necessidades primárias, que formam a base da pirâmide, são as fisiológicas e as de segurança. Necessidades fisiológicas dizem respeito à sobrevivência das pessoas, como por exemplo: fome, sede, sono, sexo. São as necessidades mais baixas na hierarquia. As segundas estão relacionadas à necessidade de proteção contra alguma ameaça real ou imaginária, como por exemplo: salário, casa própria, seguro-saúde, aposentadoria e até a segurança no trabalho.
- b) Necessidades secundárias são as afetivo-sociais, as de estima (também chamada de *status* ou reconhecimento) e as de auto-realização, estas últimas constituindo o topo da hierarquia, sendo caracterizadas pela realização pessoal. As necessidades afetivo-sociais falam do desejo de amar e de ser amado, de pertencer a um grupo. A necessidade de estima relaciona-se à auto-estima, desejo de ser reconhecido, prestígio, *status*. A Necessidade de auto-realização diz respeito à realização do próprio potencial individual, e o prazer de fazer algo que seja, de acordo com os critérios individuais, valoroso, um exemplo de realização pessoal seria a busca por tarefas desafiadoras, que testam a capacidade de superação do sujeito.

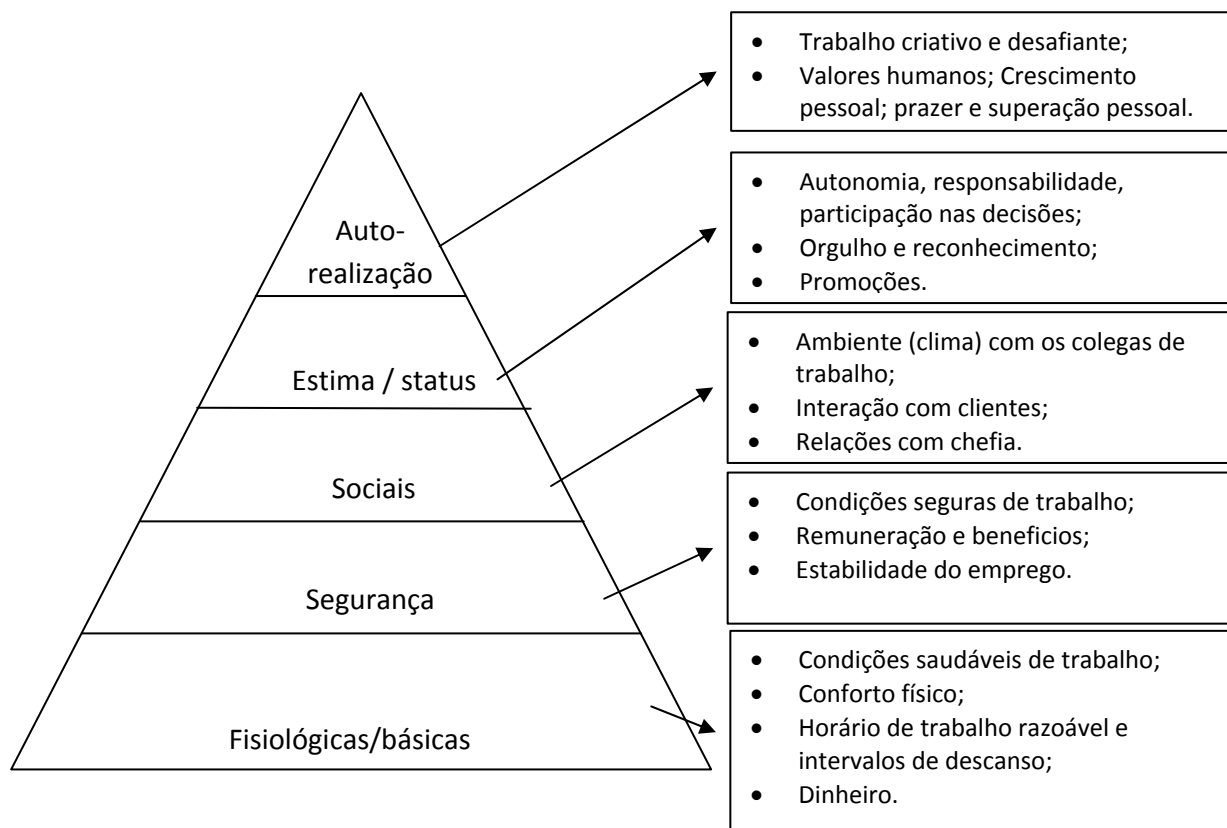


Figura 4: A pirâmide das necessidades de Maslow

Fonte: Adpatado pelo autor.

Para Maslow (1970, 2001) na medida em que as necessidades mais baixas da hierarquia vão sendo satisfeitas, as demais necessidades ascendentes vão se tornando mais evidentes. Porém este processo não é estático, ou unidirecional. As pessoas podem subir e descer na hierarquia, de acordo com a situação momentânea em que se encontram em determinadas fases de sua vida ou carreira profissional. Por exemplo: se alguém, que já possui uma estabilidade profissional e anos de atuação laboral, for demitido em dado momento de sua carreira, sua maior atenção estará voltada à

satisfação da recém-perdida necessidade de segurança no trabalho, e não mais a de realização pessoal.

Ao alcançar um estágio das necessidades, e satisfazê-las, o ser humano imediatamente atinge um novo grau de exigência, até chegar ao último estágio que seria a auto-realização. Nota-se na postulação deste teórico e em críticas sugeridas no artigo de Wahba e Bridwell (1976), que não há limites para a motivação, as necessidades do homem são ilimitadas, mas estão sujeitas a um contexto sócio-econômico e até mesmo a uma evolução linear em sua vida. Sendo assim, percebe-se que a maior necessidade de quem está começando uma carreira profissional seria a segurança, diferente de quem já está atuando em uma mesma organização, há muito tempo, que tende a se voltar para reconhecimento e auto-realização.

A teoria da satisfação das necessidades, apesar de tão largamente aceita, sofre críticas. Fiorelli (2004) chama a atenção para o fato de que a teoria, por exemplo, deixa de considerar que o valor das necessidades varia de cultura para cultura e de pessoa para pessoa. Algumas culturas, como a japonesa, por ilustração do autor em questão, colocariam as necessidades afetivo-sociais na base da hierarquia, assim como fariam populações que vivem em zonas de guerra e conflito com a necessidade de segurança (física).

Por outro lado, é plausível que, por exemplo, algumas pessoas tenham fortes sentimentos de insegurança, a despeito de usufruírem de situação financeira que a outros deixaria muito confortáveis. Também é possível que um artista passe horas a fio sem se alimentar, desafiado em completar sua obra, e uma modelo deixe de se alimentar para emagrecer e assim garantir seu emprego (necessidade de segurança), ou mesmo o reconhecimento do padrão exigido pela profissão (reconhecimento/estima).

A busca pela satisfação dessas necessidades dentro de um contexto sócio-cultural e econômico seria então ser a meta pessoal do indivíduo, e poderia ser compreendida como uma expectativa em relação ao seu desejo ou necessidade.

Sobre as bases da expectativa, Vroom (1964) elaborou sua teoria, na qual sustenta que a força da tendência para agir de determinada maneira depende da força da expectativa de que esta ação trará certo resultado, e da atração que este resultado exerce sobre o indivíduo. Ou seja, o autor sugere que um empregado despende um alto grau de esforço quando acredita que isto vai resultar em uma boa avaliação de desempenho, essa boa avaliação por sua vez iria resultar em recompensas como bonificações ou um aumento de salário, ou mesmo uma promoção. Acredita então, que, tais recompensas iriam satisfazer suas metas pessoais. A teoria, portanto, enfoca três relações interdependentes entre o motivo, que seria um estímulo como as bonificações, sua resposta, que seriam suas ações, e sua recompensa, que será a satisfação de suas metas pessoais.

Porém, a relação nem sempre acontece desta forma lógica, não havendo, por exemplo, um reforço à altura da expectativa, o que levaria, dentro da teoria behaviorista, à extinção do comportamento, ou mesmo o estímulo não parece desencadear a reação, uma vez que se a expectativa não for suficiente pode não gerar estímulo que elicie respostas congruentes com as necessidades da organização. A essência da teoria da expectativa, portanto, é a compreensão dos objetivos de cada indivíduo e as ligações entre esforço e desempenho, desempenho e recompensa e, finalmente, entre recompensa e alcance das metas pessoais.

Motivação, portanto é uma força, uma energia que impulsiona o indivíduo na direção de alguma coisa; é um motivo para a ação. Ela se configura de maneira absolutamente, intrínseca, isto é, está dentro do ser humano, nascendo das necessidades interiores e em busca incessante por outras necessidades tão logo as que regiam as ações sejam satisfeitas. Então, configura-se, nesta corrente de estudo, a satisfação de necessidades como fator/motivo desencadeador da ação.

O Consórcio internacional GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*), que foi fundado pela britânica *London Business School* e pelo americano *Babson College* e tem o objetivo de medir o nível de atividade empreendedora no mundo desde 1999,

publicou em seu relatório, que se refere aos dados da pesquisa feita em 2009, que há basicamente duas motivações do empreendedor: a necessidade e a oportunidade.

O GEM considera empreendedor por necessidade o indivíduo que empreende (abre um negócio, ou se associa a ele) com o objetivo de satisfazer suas necessidades sócio-econômicas. O Empreendedor por oportunidade é considerado o indivíduo que busca realizar suas aspirações pessoais e encontra no mercado uma chance de colocá-la em prática, com retorno financeiro suficientes para suprir suas carências básicas, mas não sendo esta a única razão para fazê-lo (Machado, 2010).

Dessa forma associando os construtos teóricos de Maslow (1970, 2001) e Vroom (1964), pode-se fazer a associação de que os empreendedores por necessidade estão em busca de satisfazer as necessidades básicas de sua pirâmide, enquanto os empreendedores por oportunidade buscam a satisfação de necessidades como realização pessoal, reconhecimento e que permanecem no ramo do empreendedorismo porque suas expectativas são atendidas, a despeito da possível instabilidade econômica mundial e dos riscos que são inerentes a quem é dono de seu próprio negócio.

Mas o gosto pelo risco moderado e a necessidade de satisfação pessoal no trabalho são questões inerentes à personalidade do empreendedor (Atkinson & Birch, 1986).

Com base nessas concepções surgem os questionamentos sobre o que leva um indivíduo a manter-se satisfeito e motivado em seu trabalho, e a se destacar no mesmo.

3.2. Motivação e satisfação

A satisfação no trabalho tem sido objeto de estudo dentro da área organizacional desde a década de 20, no século XX, quando os resultados da experiência de *Howthorne* despertou os estudiosos para o fato de que havia mais fatores que influenciavam a satisfação e a motivação do que simplesmente a remuneração e as condições ambientais do local de trabalho.

A experiência refere-se a estudos iniciados em 1924, em *Hawthorne*, pela *Western Electric Company*, e terminados no final da década de 1930 sob a supervisão de Elton Mayo. Mostraram que, além da remuneração e das condições de trabalho, algo mais importante influenciava a produtividade. Os especialistas em produtividade acreditavam que a melhor forma de aumentar a produção seria encontrar condições ambientais ideais (iluminação e ventilação, por exemplo) e estimular as pessoas por meio da remuneração. Assim, formaram um grupo experimental, para o qual seriam melhoradas as condições de trabalho e, ao mesmo tempo, um grupo de controle, para o qual essas condições seriam mantidas inalteradas. Para surpresa dos experimentadores, a produção subia em ambos os grupos, com pouca correlação com os fatores físicos que eram periodicamente alterados no grupo experimental. Como não havia estímulos monetários para aumentar a produção, a empresa ficou sem saber a que atribuir a melhoria de produtividade que ocorria de forma sistemática. Ao final da experiência pôde ser concluído, dentre outros aspectos, que no local de trabalho as relações interpessoais informais (do grupo de controle), promoviam um clima de satisfação no ambiente, e assim geravam maior produtividade. Ficou estabelecida uma clara relação entre satisfação no trabalho e aumento de produtividade. Mas para outros estudiosos esta relação não é tão óbvia quanto a semântica que parece representar.

Herzberg (1968) elaborou sua teoria com base no seguinte pressuposto: O que promove a satisfação e a motivação das pessoas no trabalho é de natureza distinta do que aquilo que as deixam insatisfeitas.

O Estudo desenvolvido – e denominado de teoria dos dois fatores, sobre o comportamento no trabalho – surgiu inicialmente da análise de eventos na vida de engenheiros e contadores. Foram pelo menos 16 outras pesquisas, com populações variadas, inclusive de países comunistas, conduzidas desde então, fazendo do estudo um dos mais repetidos no campo do comportamento no trabalho.

As conclusões desses estudos, além da corroboração de várias outras investigações com o emprego de procedimentos distintos, sugerem que os fatores envolvidos na

geração de satisfação e conseqüente motivação no trabalho são independentes e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho.

Uma vez que é preciso levar em conta fatores independentes, esteja em exame a satisfação ou a insatisfação no trabalho, a conclusão é que estes sentimentos não são o oposto um do outro. (...) Expressar o conceito traz um problema de semântica, já que normalmente pensamos em satisfação e insatisfação como opostos — ou seja, o que não é satisfatório deve ser insatisfatório e vice-versa. Mas quando o que se quer é entender o comportamento humano no trabalho o que conta é mais do que um jogo de palavras (Herzberg, 1968, p.63).

Seguindo por esta linha de raciocínio que rompe com a conceituação do senso comum o autor explica ainda que:

Aqui, estão envolvidos dois tipos distintos de necessidades do ser humano. Um deles pode ser visto como vinculado à natureza animal do homem: é o impulso nato de evitar a dor provocada pelo ambiente, além de todos os demais impulsos adquiridos que ficam condicionados a necessidades biológicas básicas. A fome, por exemplo, é um impulso biológico básico e gera a necessidade de ganhar dinheiro. Dinheiro que, por sua vez, toma-se um impulso específico. O outro grupo de necessidades está vinculado a uma característica própria da natureza humana, a capacidade de realização e, por meio dela, obtenção de crescimento psicológico. Os estímulos para as necessidades de crescimento são tarefas que induzam o crescimento. Num cenário industrial, equivalem ao conteúdo do trabalho (Herzberg, 1968, p. 64).

Os fatores vinculados à natureza animal do homem foram denominados de Fatores higiênicos. Tais fatores localizam-se no ambiente de trabalho e são extrínsecos às pessoas. Nessa categoria Herzberg (1968) elenca: salário, benefícios sociais, condições físicas de trabalho, modelo de gestão, relacionamento com os colegas. Os fatores higiênicos, se presentes deixam de causar insatisfação às pessoas, mas não chegam a causar satisfação. Um bom salário pode não ser garantia de satisfação no trabalho, por exemplo. Se ausentes, os fatores higiênicos causam insatisfação, como o não

pagamento pecuniário das atividades laborais dentro dos prazos expectados em contratos psicológicos.

Fatores motivacionais são intrínsecos e estão ligados à característica própria da natureza humana chamada de capacidade de realização. Tais fatores dizem respeito aos sentimentos de auto-realização e reconhecimento. Se presentes, causam satisfação. Se ausentes, deixam de causar satisfação, mas não chegam a causar insatisfação. Uma meta desafiante pode despertar a motivação do funcionário, mas tarefas diárias, sem desafio, não são necessariamente motivos para insatisfação.

Herzberg (1968) ressalta que são os fatores motivacionais que realmente contribuem para o aumento da produtividade e até mesmo para a auto-superação. Os dirigentes das organizações devem aperfeiçoar ao máximo esses fatores, pois eles são exatamente os que estão ligados ao sucesso e à superação de obstáculos.

Os fatores higiênicos, por sua vez, devem ser administrados de forma a não ficarem abaixo do que seria razoável nas condições normais do ambiente no qual a empresa opera. Não adianta, porém, um grande esforço no sentido de aumentá-los acima desse valor médio razoável, pois a influência nos resultados não traria um benefício condizente com o custo desse aumento, uma vez que eles não despertam a motivação, apenas impedem que a desmotivação aconteça.

Morán (2005a) exemplificou os dois grupos de fatores propostos por Herzberg, demonstrando as condições que geram os fatores higiênicos (extrínsecos) e os motivadores (intrínsecos), como visto na Figura 5.

Condições extrínsecas	Condições Intrínsecas
<ul style="list-style-type: none">• O Salário;• Segurança no trabalho;• As condições de trabalho;• A qualidade das relações interpessoais	<ul style="list-style-type: none">• Realização;• Reconhecimento;• O trabalho em si mesmo;

entre os pares, os superiores e os subordinados; <ul style="list-style-type: none"> • A qualidade da supervisão; • Os regulamentos empresariais; • O <i>status</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade; • A possibilidade de desenvolvimento e promoção.
--	---

Figura 5 – Exemplos de Condições segundo teoria de Herzberg.

Fonte: Morán (2005a, p. 130-131)

De acordo com Bennis e Nanus (1998) alguns fatores higiênicos precisam ser dosados com cuidado. Por exemplo, uma empresa que não proporciona nenhuma segurança de emprego não conseguirá reter os melhores nem obter bons resultados do seu pessoal. Por outro lado, excesso de segurança poderá causar acomodação que se refletirá negativamente nos resultados. A conclusão de Herzberg (1968) é que os fatores higiênicos têm limites inferiores e superiores, enquanto os motivacionais devem ser proporcionados na maior quantidade possível.

Alguns autores chamam a atenção para o fato de que a classificação de Herzberg, embora válida, merece questionamentos. Hampton (1991), por exemplo, postula que os fatores denominados de motivadores podem produzir efeitos positivos em limites mais elevados que os higiênicos, no entanto, todos os tipos de incentivos à motivação estão sujeitos à lei econômica da utilidade marginal decrescente, isto é, quanto mais se possui de qualquer coisa, tanto menos útil será a unidade adicional obtida. Isto vale para qualquer tipo de incentivo, embora os fatores denominados higiênicos estejam sujeitos a limites mais baixos, sob esse aspecto. Outro ponto salientado por Hampton (1991) é que não há incentivo ideal. Os incentivos variam de ambiente para ambiente, de organização para organização e de pessoa para pessoa, dependendo dos valores vigentes, da cultura da organização e das necessidades satisfeitas de cada um, como já havia sido apregoado nos estudos de Maslow (1970, 2001).

Do trabalho de Herzberg e de sua teoria dual se obtém duas aplicações fundamentais para os estudos das determinantes individuais e da satisfação laboral. A primeira é que mesmo que algumas características da

personalidade se associem com a satisfação ocupacional, estas não têm nenhum impacto sobre a insatisfação. Características diferentes podem e de fato determinam (em condições apropriadas) a insatisfação, mas não a satisfação. (...) A segunda aplicação se refere às características de personalidade das pessoas que tanto rechaçam como aprovam a valorização do cargo (...). As pessoas com lócus de controle interno têm uma predisposição ao enriquecimento (e respondem a ele) mais que as pessoas com lócus de controle externo (Furnham, 1995, p. 243).

Portanto, a diversidade de natureza, cultura e necessidade dos seres humanos faz com que os mesmos sejam diferentes uns dos outros, e obviamente suas motivações também o são. Há ainda que se considerarem fatores de personalidade na satisfação e motivação ocupacional, além de fatores sociais, como a própria natureza do trabalho e o significado e valor que ele denota ao trabalhador. Alguém pode sentir-se predominantemente motivado por fatores econômico-financeiros e todas as suas possibilidades em termos de aquisição de bens materiais. Se o trabalho proporciona benefícios dessa ordem, é possível que nele essas pessoas encontrem significado. Outro pode sentir-se predominantemente motivado pelo desejo de ser saudável, de ser amado, de sentir-se competente, de ser reconhecido, de participar de decisões, de realizar tarefas intrinsecamente desafiadoras e instigadoras ou outra coisa qualquer. Se o trabalho proporciona-lhe benefícios dessa ordem, é possível que nele encontre um bom significado. Descobrir o significado do trabalho que se executa é, portanto, imprescindível para manter a motivação laboral no ambiente organizacional.

Os estudos de Maslow (1970, 2001), McGregor (cit. Lacombe e Heilborn, 2003) e Herzberg (1968) conferiram uma abordagem de compreensão do próprio trabalho e sua natureza como fonte de motivação.

3.3. Motivação e trabalho

O trabalho é a principal fonte de riqueza na cultura ocidental, herdeira do capitalismo e do comércio como fonte de sobrevivência e geração de fortuna. A riqueza, representada na cultura ocidental pelo capital e patrimônio, resulta, em última

instância, de uma remuneração de fatores de produção que foi reinvestida para aumentar a eficiência ou o volume da produção. Só se pode consumir o que se produz e o trabalho é o principal fator de produção na sociedade ocidental.

Muitos autores como Dejours (1992) adotam o ponto de vista de que o trabalho é um fardo, de que o homem é obrigado a trabalhar para sobreviver ou, caso seja afortunado, conseguir excedentes suficientes para permitir-lhe fazer as coisas de que gosta. Este mesmo autor afirma que as organizações são lugares propícios ao sofrimento, ao tédio, ao desespero, ao desconforto existencial.

Outros autores, como Tracy (1994), afirmam que a maioria das pessoas acaba perdendo o interesse pelo trabalho e envereda pelo caminho da mediocridade.

Para a visão destes autores o trabalho significa apenas uma forma de subsistência e condição de sobrevivência para o indivíduo. Se comparado com a teoria proposta por Maslow (1970, 2001) o postulado desses teóricos coloca a atividade laboral como fonte de satisfação das necessidades primárias, deixando para outras esferas da vida social a satisfação das demais necessidades da pirâmide. Mas há outras correntes que postulam que o homem é capaz de atribuir um significado muito maior, e especial, ao seu ofício.

Para Lacombe e Heilborn (2003), por exemplo, a discussão sobre a motivação para o trabalho leva em conta os seguintes pressupostos:

- a) o trabalho é parte essencial da vida do homem: é ele, muitas vezes, quem define o papel de um indivíduo na sociedade;
- b) as pessoas tendem a gostar do seu trabalho ou a procurar trabalhos que lhes tragam satisfação;
- c) o trabalho é uma atividade social;
- d) O moral do trabalhador não tem relação com as condições materiais do trabalho. Itens como temperatura, iluminação, ruído e umidade afetam

a saúde física e o conforto e não a motivação, ficando, portanto dentro dos fatores higiênicos da teoria de Herzberg (1968);

e) sob condições normais, o dinheiro é um dos incentivos menos importantes;

f) o desemprego é um poderoso incentivo negativo, porque elimina o homem de sua sociedade.

Portanto, percebe-se que há correntes que sustentam significados diferentes do trabalho para o homem. Mas para que se possa discorrer sobre o significado do trabalho, é necessário, de antemão, discorrer sobre o conceito do próprio termo “significado”.

Garcia (2006) defende que o “significado” é algo que dá certa direção ao indivíduo no momento de traçar suas metas. *“O significado informa-nos as formas pelas quais as coisas fazem sentido para nós”* (p. 23). A satisfação seria resultado, portanto de poder encontrar um significado no trabalho, que motivaria o trabalhador a crescer junto com a empresa, compatibilizando os interesses e competências pessoais com os objetivos e competências empresariais.

Mas essa visão não é partilhada por todos os estudiosos da área. Argyris (1970, 1975), por exemplo, diz que existe um conflito básico entre a organização e o indivíduo devido a incongruência da auto-realização de ambos, pois os regulamentos e controles organizacionais não se adequam aos indivíduos maduros. As frustrações e os conflitos surgem quando algumas das exigências administrativas vão contra as necessidades individuais. Porém esses aspectos negativos podem então diminuir de acordo com o grau de imaturidade humana. Para ele, quanto mais imaturo o indivíduo, menor a frustração e o conflito.

O autor estudou a maneira como as pessoas evoluem de um estágio de imaturidade pessoal e profissional para o de maturidade. Na concepção dele, pessoas imaturas tendem a ser dependentes e passivas, tendo interesses superficiais e perspectiva

limitada do tempo. Possuem ainda uma dificuldade em antecipar e planejar o futuro, tendendo não ter consciência e controle do “eu” e a ter dificuldade de perceber a situação sob o prisma de outras pessoas.

O desenvolvimento da maturidade pessoal e profissional dá-se de forma gradual e contínua, desde uma completa imaturidade até a maturidade. No estágio maduro as pessoas tendem a ser ativas e independentes, e são capazes de se comportar de diversas maneiras, dependendo das circunstâncias. Apresentam também uma tendência a manifestar interesses profundos e ampla perspectiva do tempo, sabendo antecipar situações e planejar. Pessoas maduras são capazes de ter consciência do “eu”, de dominar seus impulsos e de perceber as situações sob o ângulo de terceiros. Para o autor, a maioria das pessoas se encontra num estágio intermediário entre os dois extremos.

A adaptação de um indivíduo imaturo pode acontecer, se ele se utilizar de mecanismos de enfretamento, tais como: assumindo cargos na escala hierárquica, usando mecanismos de defesa, tornando-se desinteressado, sonogando informações, participando de grupos informais, aumentando a importância do salário e da segurança no emprego. A necessidade seria de contrabalançar as causas do conflito entre o poder formal e as tarefas que desenvolve. *“Também pode acontecer outra inadequação: a organização é madura, oferece oportunidades e o indivíduo não deseja experimentar o êxito psicológico”* (Argyris, 1975, p. 82).

A Teoria Organizacional, do ponto de vista de Argyris (1970, 1975), deve incluir os níveis psicológicos e sociológicos de análise individual e organizacional. Ele considera que a vida e os objetivos de ambos são interdependentes. O indivíduo leva para a organização técnicas e conhecimentos e a organização deve impor responsabilidades com desafio. Mais uma vez a figura da meta se apresenta no contexto da motivação atrelada à satisfação ocupacional.

Sendo assim, os estudos de satisfação ocupacional não se limitam à análise das tarefas e atividades desenvolvidas pelo trabalhador em sua ocupação. Os fatores psicológicos

também foram objeto de estudo para compreensão da intrincada teia de variáveis que interferem nesse assunto.

Burón (2005) correlaciona três correntes de pensamento que colocam os determinantes da satisfação laboral em distintas esferas:

- a) A esfera físico-econômica, resultante da escola de mesmo nome, na qual remonta a Taylor (cit. Burón, 2005), no início do século XX e seus estudos da organização científica do trabalho, da qual evoluiu até os estudos de Argyris (1970, 1975);
- b) O enfoque psico-social, decorrente da escola psicossociológica e das relações humanas, que teve em Elton Mayo e sua experiência de Hawthorne seu grande expoente e descobertas, que retiraram da solidão das decisões a variável cognitiva;
- c) E a visão do desenvolvimento, apoiada na escola de mesmo nome, que teve em Herzberg (1968) seu criador, e uma forte base da teoria das necessidades de Maslow (1970, 2001), postulando que a satisfação no trabalho não é uma situação estática, mas uma dinâmica que acompanha a evolução do trabalhador enquanto profissional e ser humano.

Para Burón (2005) *“Apesar das diferenças pontuadas, estas correntes concordam em contemplar a variedade da satisfação laboral unicamente como uma função das diferenças de natureza das ocupações que os indivíduos desempenham”* (p. 19). Sendo assim, não se deve apenas analisar os fatores objetivos das características da ocupação, mas se estender a níveis mais abrangentes, para compreensão global do tema.

Pesquisas realizadas sobre o planejamento do trabalho, por Hackman e Oldham (1975), oferecem evidências de que a maneira como os elementos do trabalho são organizados pode aumentar ou reduzir a motivação do trabalhador. Os pesquisadores

desenvolveram um modelo de características do trabalho que propõe cinco peculiaridades centradas na tarefa: A variedade, o significado, a identidade, a autonomia e retroalimentação. Essas cinco dimensões estão intrinsecamente relacionadas à motivação, como visto a seguir:

- a) Variedade de habilidades: este aspecto considera o grau de demanda que um trabalho tem em relação às habilidades de seu executor;
- b) Identidade da tarefa: uma alta identidade ocorre quando um trabalhador executa sua tarefa do começo ao fim, acompanhando todas as etapas do processo. De maneira oposta acontece com um montador da linha de produção de uma indústria de eletroeletrônicos, que não detém a visão global de sua tarefa no resultado final da mesma. Chris Argyris (1975) elaborou uma proposta de modelo de trabalho (*job enlargement*) que foca essencialmente esta dimensão;
- c) Significado da tarefa: a importância e o impacto que uma tarefa possa repercutir na vida de outras pessoas pode ser fator decisivo para o comprometimento e a motivação. O trabalho de divulgação da missão de uma organização visa despertar esse sentido e clarificar o significado da tarefa para cada um de seus colaboradores, buscando dessa forma eliciar esta dimensão, promovendo assim a motivação do trabalhador;
- d) Autonomia: a liberdade, independência e arbítrio concedido a um trabalhador influenciam em sua motivação. As práticas de *empowerment* buscam despertar a motivação através desses fatores;
- e) *Feedback*: uma franca avaliação sobre a eficácia e o desempenho de um funcionário pode ser fato gerador de satisfação no trabalho. O *feedback*, neste modelo, funcionaria como o reforço positivo ou negativo da corrente behaviorista, na qual o comportamento pode ser moldado a partir destes reforços constantes. Também se percebe uma clara alusão à retroalimentação da auto-estima e da própria auto-eficácia.

Essas peculiaridades, segundo os pesquisadores, impactam em três estados psicológicos críticos do trabalhador, que são: Significado do trabalho, responsabilidade e respeito aos seus resultados e conhecimento das reais conseqüências de sua atividade profissional. Tais estados psicológicos afetam a motivação, a satisfação laboral e a produtividade. Além disso, essas relações estão mediadas pela necessidade de crescimento e desenvolvimento pessoal do trabalhador.

Argyris (1975) propôs um tipo de organização do trabalho que ficou conhecido como *job enlargement*. Nesta proposta as pessoas não se limitam a uma tarefa, mas realizam diversas atividades correlatas e seqüenciais, formando um processo ou parte de um processo, abrangendo um conjunto completo de ações, pelas quais elas se responsabilizam.

Por exemplo, em uma organização industrial, dentro do processo de uma linha de produção, a mesma pessoa faria a montagem final, a inspeção da qualidade e o empacotamento do produto.

Em outro exemplo citado, que seria uma estação transformadora de energia elétrica, o mesmo trabalhador faria vários tipos de manutenção, ficando uma pequena equipe responsável pela manutenção de toda a estação, ou de um conjunto de estações próximas. Esse procedimento permitiria a departamentalização da manutenção de estações da empresa, que passaria a ser feita segundo o critério geográfico, em vez do funcional. O procedimento acabaria por economizar tempo de transporte de pessoal e equipamentos e identificando melhor as responsabilidades de cada equipe, além de aumentar o “moral”, o nível de qualificação e a maturidade dos empregados.

Esse tipo de organização do trabalho, dependendo do nível de treinamento e de maturidade dos empregados, tem uma tendência de fornecer resultados superiores em termos de produtividade e de resultados, além de diminuir o número de atividades que não agregam valor ao produto ou serviço.

A teoria de Argyris (1970, 1975) encontra neste ponto a teoria de Herzberg (1968), quando se identifica claramente no *job enlargement* os fatores motivacionais como sustentação da satisfação e do aumento da produtividade.

Bennis e Nanus (1998) adicionam mais um fator a esta concepção: o *job enrichment*. Segundo estes autores *Job enrichment* é o enriquecimento do trabalho ou ampliação vertical do mesmo, é uma expressão que significa uma abordagem para aumentar a motivação das pessoas atribuindo a elas atividades variadas que envolvem algum grau de autonomia e de responsabilidade na forma de execução e de controle dos resultados.

Os mesmos autores afirmam que o *Job enlargement* associado ao *job enrichment*, podem provocar uma verdadeira revolução na satisfação do trabalho no século XXI, pois a tendência atual não é mais no sentido de dividir o trabalho em tarefas muito elementares, pois isso cria grandes necessidades de coordenação e comunicação, cada vez mais complexas nas grandes organizações. A ênfase deverá ser nos processos, atribuindo a responsabilidade por eles a uma pessoa ou a uma equipe.

Edwin Locke (1968) propõe a existência de três componentes chaves para definição da satisfação no trabalho: valores, importância dos valores e percepção.

Para o pesquisador, que definiu valores como algo que a uma pessoa deseja obter consciente ou inconscientemente, a necessidade não seria seu sinônimo, uma vez que a classifica como “exigências objetivas do corpo”, no que, com uma comparação à teoria das necessidades de Maslow (1970, 2001), seriam a base da pirâmide. O segundo componente seria a atribuição de importância sobre esses desejos. Locke (1968) afirma que as pessoas não diferem apenas nos valores que acreditam ou defendem, mas no grau de importância que atribuem a esses valores.

O terceiro componente a ser considerado seria a percepção que o indivíduo tem de seus valores e do que eles representam no contexto social. Como a percepção é uma variável subjetiva, nem sempre o que se valoriza é o que, de fato, é valorado pelo

meio. Neste caso o indivíduo poderia até se considerar satisfeito, mas não necessariamente motivado.

CAPÍTULO 4. A MOTIVAÇÃO DO EMPREENDEDOR

4.1. Teoria das necessidades aprendidas

Considerando o que foi colocado até então sobre necessidades e motivação fica explícito que a divisão proposta por Murray (1938, 1973) tem se adequado às teorias vigentes. As teorias das necessidades sociais deste autor foram objeto de estudo mais específico por outro pesquisador, que buscou aprofundar algumas das necessidades sociais, explorando os motivos principais que influenciam o comportamento humano: as necessidades de realização, afiliação, poder e evitação. Todos estes são denominados motivos sociais que anteriormente eram considerados como inatos, instintivos e mais tarde considerados motivos sociais derivados que têm como fator mais importante a relação entre as pessoas.

David McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) postula que o comportamento apresentado pelo homem é diretamente decorrente de suas necessidades e que as mesmas podem ser aprendidas socialmente.

O autor tomou como eixo para sua indagação a questão das necessidades aprendidas. Identificou quatro necessidades que acompanham o ser humano: poder, afiliação, realização e evitação. Ele argumenta que o homem não nasce com tais necessidades, mas que elas são adquiridas socialmente, ou podem ser aprendidas, portanto, fruto da criação que envolve a cultura e o próprio reforço social advindo desta.

É importante salientar que não é incomum a presença das quatro necessidades em uma pessoa, em sua totalidade. Porém, mesmo nestas circunstâncias uma das quatro necessidades se sobrepõe às demais, promovendo a conduta específica pertinente a esta necessidade que se sobressai.

Há também uma espécie de balanceamento entre as necessidades, para evitar que o uso excessivo de uma conduta, fruto de uma necessidade exacerbada, possa provocar reforços negativos para o indivíduo que as manifesta.

Dessa forma a necessidade de realização seria balanceada pela de evitação, na forma de defesa do fracasso, impedindo que um empreendedor possa tentar realizar mais que sua capacidade/habilidade de fazê-lo.

De outra forma a necessidade de poder pode ser balanceada pela necessidade de afiliação, separando assim a tênue barreira que separa a capacidade de influência positiva da manipulação do comportamento alheio.

4.2. A motivação para o poder

A necessidade de poder manifesta-se através do impulso de querer controlar e influenciar as outras pessoas. Refere-se a relações com pessoas, *status*, prestígio, posições de influência. As pessoas que são regidas por essa necessidade apresentam um comportamento e condutas que as levam a debates e disputas. O que buscam, em essência, é fazer com que os outros ao seu redor atendam às suas demandas, realizem o que querem que seja efetivado. Seu maior fator de satisfação se dá quando conseguem convencer aos outros de suas idéias. *“Uma elevada motivação para o poder associa-se a atividades competitivas e assertivas, implicadas no interesse do indivíduo em alcançar prestígio e reputação”* (Ferreira et al., 2006, p. 189).

Em um estudo sobre o comportamento de executivos e líderes McClelland e Burnham (1976) concluíram que os melhores desempenhos foram dos gerentes que gostavam do poder – e o utilizavam.

Neste estudo constataram que os gerentes mais afiliativos tinham uma tendência a abrir exceções às necessidades individuais de seus funcionários e conseqüentemente ser menos rígidos com as metas empresariais em prol das dificuldades relatadas pelos mesmos em alcançá-las. Ainda no mesmo estudo os pesquisadores postulam que uma pessoa com alta necessidade de afiliação não exerce bem a função de gerencia. A

postura afiliativa gera baixos níveis de moral, porque os outros funcionários no local de trabalho, que não recebem benefícios, acabam por entender que as exceções às regras são injustiças com os demais.

Em contrapartida ressaltam, ao contrário do que possa parecer, o bom gestor não é o que tem apego ao poder sem dar importância às necessidades dos outros – característica da afiliação. O gestor com maior desempenho será aquele que não utiliza essa característica em engrandecimento próprio, mas em prol da instituição a qual serve.

O estudo feito e publicado em 1976 descreve três tipos de gestores em relação ao uso da motivação pelo poder: Os gerentes motivados pelo poder pessoal, os afiliativos e os institucionais.

- a) Os gerentes motivados pelo poder pessoal, que se caracterizam pelo ímpeto do poder superar a necessidade de afiliação, mas que apresentam baixo grau de inibição. Em estudos anteriores foi detectado que este estilo de gestor destrata os demais com frequência, colecionam símbolos de prestígio pessoal e até podem vir a exercer tentativas de exploração sexual de outrem;
- b) Os gerentes afiliativos são os que apresentam a necessidade de afiliação maior que a do poder, deixando as necessidades coletivas e da instituição em segundo plano em relação à necessidade de serem aceitos e de agradar aos seus subordinados;
- c) Os gerentes institucionais possuem alta motivação pelo poder, baixa motivação afiliativa e alto grau de inibição. Essa dinâmica de fatores na personalidade desencadeia um comportamento mais altruísta e de preocupação com o bem estar coletivo. McClelland e Burnham (1976), afirmam que este estilo de gestor apresenta um senso de justiça aguçado e relatam gostar de trabalhar.

4.3. A motivação para afiliação

A necessidade de afiliação diz respeito ao afeto. David McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) defende a idéia de que as pessoas parecem possuir uma necessidade ou desejo básico de encontrar-se com as outras, tal qual fora observado que existe esta mesma tendência na maioria dos animais, que preferem estar com membros de sua espécie.

As pessoas que apresentam essa necessidade maior que as demais demonstram em suas atitudes e ações a preocupação em agradar a outros, por receio de não serem aceitas no grupo. A procura pela aceitação leva as pessoas com necessidade de afiliação a buscar aprovação de suas condutas no meio social.

McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) afirma que ao longo da história dos estudos da necessidade de afiliação os investigadores têm suscitado de que parte dessa conduta se deve ao fato de que há existência do medo do rechaço por diversas razões. Esses indivíduos atuam de modo a evitar conflitos e competição, e também parecem temer um *feedback* negativo dos outros.

Pessoas com um grau elevado de afiliação normalmente preferem situações mais cooperantes do que competitivas e desejam relacionamentos que impliquem grau elevado de mútua compreensão.

Morán (2009) enfatiza que a conduta de trabalho de pessoas que possuem esta necessidade mais forte que as demais também apresenta certas peculiaridades, como por exemplo, o fato de que preferem como companheiros de trabalho os amigos ao invés dos especialistas, colocando a amizade (e a necessidade de aceitação do grupo) à frente dos resultados organizacionais.

4.4. A motivação de evitação – a defesa do fracasso

Em sua obra de 1989 McClelland coloca que, por razões históricas, os estudos tradicionais da psicologia conceberam a motivação como uma tradução de esforços para evitar mal-estar, sejam de origem interna (como a fome e sede), como também

ocasionados por motivos de origem externa, como descargas elétricas, conflitos ou frustrações. A necessidade de se proteger do mal-estar, que gera ansiedade no indivíduo, acabou por ser uma das motivações principais desses estudos. O resultado foi a conclusão de que o ser humano possui uma necessidade de proteção contra fatores e estímulos geradores de ansiedade.

Em sua busca pelo equilíbrio os indivíduos aprendem diversas formas de reduzir sua ansiedade, evitando os fatores desencadeadores desta. Dessa forma, acrescenta-se a necessidade de evitação ao rol de necessidades aprendidas dos estudos deste pesquisador.

Embora nessa obra o autor afirme que não é possível conseguir uma imagem clara e coerente do que são os motivos de evitação, ele direciona seu discurso no sentido de ratificar essa necessidade como um dos motivos-chave que influenciam o comportamento humano.

McClelland (1989) afirma que nos trabalhos sobre motivação foi dada atenção especial a um tipo mais específico de ansiedade, relacionada ao fato de estarem sendo exitosas em seu labor. Em análise sobre assunção de riscos Atkinson (1957) concebeu o incentivo para evitar o fracasso como um fator influenciador na busca pela realização. Este estudo permitiu estabelecer um paralelo entre a fórmula da motivação para a defesa (evitação) do fracasso e para a motivação de realização.

A necessidade de defender-se do fracasso, e da mera possibilidade de existência do mesmo, faz com que as pessoas que apresentam tal necessidade elevada, busquem tarefas fáceis, nas quais podem obter êxito. Porém, também foi conjecturado que o fracasso em uma tarefa fácil causa muito mais infortúnio que o fracasso em uma tarefa difícil. Sendo assim, a evitação para o fracasso funcionaria, na escolha das tarefas, como um fator balanceador para uma alta necessidade de realização, sem levar em consideração os riscos da tarefa. A equação do empreendedor, portanto, levaria em consideração para a assunção de riscos, a necessidade de realização e a defesa do fracasso. Essa dinâmica pode ser observada em diversos aspectos e escolhas da vida

cotidiana de um indivíduo, desde o fato de escolher o local de passeio até a escolha de uma profissão.

Pareek e Rao (1992) defendem que maioria das pessoas procura pela segurança na sua profissão por causa do medo do fracasso. Porém, no caso de um empreendedor o medo do fracasso representa a consideração menos importante. No lançamento de um novo negócio, por exemplo, o empreendedor exibe o comportamento de risco, porém ele não gosta de desempenhar o papel de jogador. Por isso é necessário compreender a dinâmica relação entre a necessidade de evitação e a de realização.

A evitação, apresenta-se como uma necessidade de lidar com as ameaças que o sujeito acredita não poder superá-las, gerando a ansiedade. De forma a minimizar a sensação de mal-estar causada por ela, desenvolve condutas de enfrentamento, que podem ser a fuga, a negação e até o planejamento.

Importante ressaltar que outras variáveis presentes neste estudo complementam-se à esta base teórica estudada por McClelland (1989) e Atkinson (1957, 1960 e 1986). Sobremaneira, mais adiante será explicada como a teoria da autoeficácia de Bandura (1987), e as formas de enfrentamento das ameaças que geram o estresse, podem ajudar a promover a necessidade de realização, minimizando os aspectos negativos da necessidade de evitação para defesa do fracasso.

4.5. A motivação para realização

A necessidade de Realização é representada pela sigla *nAch* – oriunda da mesma expressão em inglês que significa *need for Achievement* e é concernente à auto-estima e à auto-realização.

A Motivação de Realização tem sido descrita como um impulso de superação em situações de rendimento, preocupação por fazer as tarefas cada vez melhor, obter objetivos difíceis e alcançar um nível de resultados ótimo. Ocupa um rol essencial, não só por sua influência na realização de atividades, mas também na orientação motivacional nas relações sociais (Gaviria e Fernández, 2006).

Pessoas com esta necessidade em grau mais elevado que as demais, têm a tendência de buscar superação de seus próprios obstáculos. Preocupam-se com o resultado de suas ações, a execução e finalização de suas vontades e desejos, sendo essa sua maior valência.

O conceito de valência está baseado na suposição de que uma pessoa prefere certos resultados a outros. *“Valência é uma medida de atração que um determinado resultado exerce sobre um indivíduo ou a satisfação que ele prevê receber de um determinado resultado (...) a valência se refere à satisfação antecipada enquanto o valor representa a satisfação efetiva”* (Wagner & Hollenbeck, 2006, p. 89).

Sendo assim, pessoas com alta *nAch* denotam uma conduta de buscar desafios constantes, porém realizáveis, dentro de suas capacidades. *“Os grandes realizadores têm melhor desempenho quando percebem uma probabilidade de cinquenta por cento de sucesso. Eles não gostam de situações muito fora do controle, pois não se sentem satisfeitos com uma realização cujo sucesso se deu por acaso”* (Robins, 2005, p. 138)

A necessidade de realização tem sido atrelada ao empenho de um profissional no alcance de uma meta traçada por ele que em busca de sua própria superação atinge padrões de excelência.

Existe uma relação intrínseca entre motivação para realização e sucesso no trabalho. Segundo Cassidy e Lynn (1989) a motivação de realização tem sido definida como a motivação em busca de patamares de excelência no trabalho.

McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) definiu a motivação de realização como uma necessidade que o indivíduo apresenta de esforçar-se para obter êxito e alcançar as metas traçadas por ele, apresentando como um incentivo natural de tal comportamento a busca por fazer algo melhor.

Soto (2002) propõe que algumas pessoas denotam ter uma inclinação natural para o sucesso, que se comportam buscando a realização pessoal mais do que a recompensa do sucesso em si. Demonstram a nítida sensação de querer fazer algo melhor ou de

modo mais eficiente do que já foi feito no passado. Segundo ele essa compulsão é a necessidade de realização sendo evidenciada na motivação do sujeito.

Essa relação entre a busca pela eficiência e a motivação pela realização foi estudada por McClelland e Winter (1969). O estudo foi que estendido para o campo empresarial e teve como objetivo sistematizar as qualidades pessoais que, com base na motivação para realização, caracterizavam profissionais e empreendedores de sucesso, tornando-os grandes realizadores.

Os grandes realizadores não são jogadores; não gostam de ganhar por sorte. Eles preferem o desafio de trabalhar em um problema e aceitar a responsabilidade pessoal pelo sucesso ou fracasso, em vez de deixar o resultado por conta da sorte ou da ação de outras pessoas (Robbins, 2005, p. 138).

Quando um jogador arrisca ele está preocupado em princípio com o retorno que é unicamente determinado pelo resultado de um evento aleatório, como o lançamento de um dado ou uma seqüência de cartas. O jogador arrisca, tem a expectativa e está preparado para receber tanto o retorno positivo como o negativo. Ele não pode controlar os resultados da sua intervenção. Ele atua onde a sua experiência não pode ajudá-lo. Em um jogo de azar cada evento independe de qualquer resultado passado.

Por outro lado, apesar de um empreendedor também arriscar e ter expectativas, ele continuamente intervém para influenciar os resultados. Ele é consciente de que sua intervenção, até nas situações mais previsíveis, faz a diferença. Essa consciência é confirmada pela sua experiência. É possível afirmar que o empreendedor só corre riscos quando ele pode controlar os resultados (Pareek e Rao, 1992).

Como pode ser visto em recente comparação de Garcia (2005) há um forte diferencial no comportamento dos realizadores em relação às outras pessoas, que compreende não apenas o campo da ação, mas também da intenção e atitude.

Os grandes realizadores...	Os outros...
São responsivos a feedbacks. Estão atentos à opinião alheia, sobretudo para identificar a utilidade prática das sugestões.	Têm a arrogância da certeza. Dificilmente acatam sugestões e perdem, com isso, a chance de aprimorar processos.
Mantêm o foco. Encontram força para fazer o que precisa ser feito, mesmo aquelas tarefas que não são agradáveis.	Recorrem à protelação. Quando se deparam com tarefas que não são agradáveis, transferem-nas para o fim da fila de prioridades.
São comprometidos com os objetivos, tanto os ligados à realização pessoal, quanto os relacionados com o que prometeram aos outros. Se for necessário virar a noite para entregar um trabalho com o nível adequado de qualidade, assim será feito.	Tendem à acomodação. Satisfazem-se com o mero cumprimento de metas, mesmo quando há evidências de que seria possível ir além. Nem sempre são fiéis a um padrão de qualidade. Não se sacrificam para cumprir o que prometeram.
Enxergam longe, ao mesmo tempo em que estão preocupados com o agora. Cumprem tarefas analisando simultaneamente os efeitos a curto, médio e longo prazo.	Preocupam-se muito mais com os resultados imediatos. Dão importância menor às possíveis implicações futuras de suas atitudes e decisões.
Têm os pés no chão. Agem com base em dados da realidade objetiva.	Perdem-se em idealizações. Agem com base em aspirações pessoais.

Figura 6 - O comportamento comparado das pessoas motivadas pela realização.

Fonte: Garcia (2006) p. 39

Apesar de McClelland e Burnham (1976) colocarem que a orientação para o poder é um forte elemento de motivação para os líderes e chefes, pode-se observar que a motivação para realização é quem de fato, encontra-se intimamente ligada à capacidade de assumir responsabilidades e de controlar o próprio destino. Uma vez que está ligada a certa independência do indivíduo em relação ao meio, e sua liberdade de escolha, pode ser traduzida como uma sensação de urgência de ação, sem esperar estímulos externos, e à própria sensação de controle de sua vida e suas ações. Sob o julgo deste conceito particular surge a teoria da atribuição, que será

abordada mais adiante, que reforça nos empreendedores, além de uma forte necessidade de realização a presença da variável lócus de controle interno.

Moran (2009) enfatiza que as pessoas com necessidade de realização alta têm a tendência a assumir pessoalmente a responsabilidade pelo resultado de um rendimento, exatamente porque são essas as condições que resultariam na sensação de fazer algo melhor e como consequência disso a satisfação para os realizadores.

4.6. Motivação de realização versus motivação de resultados

A perspectiva cognitiva proposta para a compreensão da motivação concentra seus esforços em estudar, principalmente, as implicações da motivação de realização na conduta humana. Garrido (1986) define a motivação de realização como uma tendência a buscar e alcançar um bom resultado nas situações que implicam competição com um padrão de excelência já estabelecido.

Maehr (1984) postula que o investimento pessoal da motivação de realização é determinado por três principais fatores: O sentido de si mesmo, os incentivos pessoais e as alternativas percebidas.

Neste contexto, dentro do que o autor coloca como incentivos pessoais poderiam estar as metas de recompensas extrínsecas, conhecidas como o reconhecimento e os incentivos materiais, como dinheiro. Mas também estão nesta categoria as metas de tarefas, exemplificadas por ele como realização pessoal.

Sendo assim as recompensas extrínsecas, que focam o resultado tornaram-se alvo de investigação e comparação com as metas de realização pessoal, embora ambas sejam vistas como fator de incentivo pessoal.

Um estudo feito por Albion (2000) preocupou-se em distinguir os motivos de realização (que seria considerado por ele como fonte de prazer na superação e satisfação pessoal) dos motivos de resultado.

Os motivos de resultado estão relacionados com o atingimento das metas enquanto finalidade em si, em contrapartida na motivação de realização a meta é a satisfação e o prazer alcançado, fazendo o que se gosta.

O pesquisador elegeu como objeto de pesquisa a vida de 1.500 profissionais que obtiveram seu diploma de MBA (*Master in Business Administration*) nas melhores escolas americanas, há 20 anos.

Quando foram questionados sobre os motivos que estavam levando tais estudantes a cursar o MBA, parte dos entrevistados respondeu que era o resultado financeiro que o diploma poderia proporcionar em sua carreira profissional, os demais estudantes elegeram como prioridade o aprendizado e o prazer do crescimento pessoal, sem descartar a perspectiva de promoção financeira em sua trajetória laboral.

O questionamento principal foi relacionado ao que os estudantes fariam após a obtenção do diploma. Dos 1.500 jovens estudantes pesquisados 83% disseram que desejariam obter resultados financeiros, para depois buscar a satisfação pessoal, dessa forma priorizando o dinheiro. Ficando claro o resultado como a meta e motivação desses estudantes.

Em contrapartida 17% dos estudantes relataram que gostariam de se dedicar a um trabalho no qual eles realmente acreditassem e que lhes desse muita satisfação, independente da situação financeira, caracterizando assim a motivação para realização.

Passados 20 anos de sua pesquisa inicial Albion (2000) procurou os mesmos estudantes que foram objeto de seu estudo e encontrou 101 multimilionários, sendo que apenas 1 (um) deles pertencia ao grupo que se motivou por resultados, acima da satisfação pessoal.

O autor da obra *Making a Life, Making a Living*, onde fora relatada a pesquisa acima descrita, concluiu que a meta voltada para o resultado proporciona menos êxito financeiro que a meta focada na realização e prazer pessoal. Para o autor pessoas

que escolhem sua carreira profissional pensando nas possibilidades de ganhar mais, acabam obtendo menos êxito financeiro do que as que escolhem a satisfação pessoal. Dessa forma o dinheiro seria apenas uma consequência de um trabalho bem feito, principalmente quando é feito com prazer.

Decerto então que o significado do trabalho e a satisfação com o mesmo tornam-se parte integrante do sucesso ou fracasso diante do investimento pessoal de motivação humana.

4.7. Personalidade e motivação para o trabalho

Furnham (1995) enseja a discussão sobre o fato das investigações sobre comportamento e gestão de pessoas serem extremamente mutáveis. Ele credita essa volubilidade e a troca de teorias e técnicas associadas a elas, ao fato de que muitas ignoram o papel das diferenças individuais e de personalidade em seus pressupostos. Tratando os trabalhadores como uma massa, sem distinção de necessidades e desejos pessoais. O estabelecimento de metas e promoção de cargos no trabalho ignora, por exemplo, as particularidades dos seus trabalhadores.

Alguns pesquisadores associaram o tipo de personalidade a estilos de comportamento no trabalho e, conseqüentemente à sua motivação e satisfação. A personalidade Tipo A, por exemplo, foi um conceito introduzido na literatura médica por Friedman e Rosenman (1976), e depois aplicada à área de gestão, principalmente a de saúde ocupacional, o qual postula que existiria um tipo de personalidade chamada Tipo A, como sendo *“portador de um marcante traço para a ação e emoção, resultando numa atitude de contínua e vigorosa luta em direção aos objetivos, menosprezo às eventuais circunstâncias adversas e afetação especial para com o aproveitamento laborativo do tempo”* (p. 68).

Este tipo de personalidade estaria mais propenso a trabalhar em sistemas competitivos e buscando a vitória e a excelência como padrões para a auto-realização. Em contrapartida, o tipo B, seria seu oposto, que não sentiria a necessidade de

demonstrar suas realizações e conquistas, a menos que seja obrigado a fazê-lo, mas que busca o prazer em sua atividade laboral. A teoria e seus estudos objetivaram atender à área médica e a influência que os traços de personalidade possam ter em relação às doenças psicossomáticas, porém a contribuição para a área de satisfação ocupacional veio com a descrição dos tipos de personalidade e sua inevitável satisfação com o labor, que em algumas pesquisas realizadas, seria forte indicador de problemas coronários, advindos de maneiras ineficazes de enfrentar as situações adversas que o mundo globalizado das organizações os confronta.

4.8. Satisfação e saúde no trabalho

Da mesma forma que Friedman e Rosenman (1976) associaram os traços de personalidade à propensão ao adoecimento no trabalho outras pesquisas foram realizadas com o objetivo de demonstrar a correlação entre a satisfação laboral e a saúde ocupacional.

Edwin Locke (1976), por exemplo, publicou um artigo no qual defende que a satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de como ele se realiza ou permite a realização de valores importantes, relativos ao próprio trabalho. Portanto, a satisfação está muito mais ligada aos fatores subjetivos que à própria realidade. O sentimento antagônico ao descrito acima é que ocasiona os problemas de desequilíbrio emocional, que afetam a satisfação no trabalho e vice-versa.

Souza (1992) propôs dois enfoques para analisar a saúde mental no trabalho: o modelo do estresse psicossocial e o modelo da psicopatologia do trabalho. No primeiro enfoque ressalta que a insatisfação com o ambiente, com as demandas e mudanças surgidas, ocasiona um estado de tensão permanente, que resulta, muitas vezes, em uma falência de órgãos e ou de perpetuação extensa dos mecanismos de defesa. No segundo modelo enfoca que *“a saúde e a doença mentais não são polos estanques, mas um processo dinâmico, permeado por matizes intermediários e sujeito a desestabilizações e reequilíbrios”* (1992, p. 69). Dessa forma, os estudos sobre a carga e conteúdo do trabalho só podem ser equacionados se considerados esses elementos

com a estrutura de personalidade, inclusive com os recursos e estratégias que a mesma dispõe para manter o equilíbrio homeostático entre o meio e a psique do trabalhador.

Para conseguir lidar com as mudanças permanentes e as constantes demandas que podem vir a tornar a ocupação um desprazer, o indivíduo pode se valer de recursos de sua personalidade e estratégias de enfrentamento do problema, ou fator estressor.

4.9. Enfrentamento aos fatores estressores no trabalho

O enfrentamento pode ser definido como um esforço cognitivo e de conduta que se desenvolve mediante as demandas que são avaliadas como situações que excedem os recursos e capacidades de uma pessoa em lidar com elas.

Segundo Morán (2005c) o enfrentamento não é uma resposta automática ao fator estressor, mas um padrão de respostas que pode ser aprendido diante das situações que são avaliadas como ameaçadoras.

Morán (2005b) faz ainda uma distinção entre estratégias e recursos de enfrentamento. As estratégias de enfrentar as situações de ameaça se traduzem como as reações do indivíduo a um fator estressor específico. São as formas, maneiras que se escolhe no momento de agir, diante da ameaça.

Já os recursos são constituídos como meios materiais e não materiais para lidar com a ameaça, ou seja, são constituídos por variáveis ambientais e de personalidade. Os recursos de personalidade são os recursos internos, pessoais, que um indivíduo dispõe para enfrentar a ameaça, e podem ser adicionados aos recursos materiais, ou externos, a fim de aumentar a eficácia do poder de enfrentamento do ser humano.

Lazarus e Folkman (1984) distinguem em sua obra dois processos para confrontação das adversidades geradoras de estresse: O enfrentamento dirigido ao problema e o dirigido às emoções. No primeiro caso busca-se a resolução dos problemas, sua identificação, busca de soluções alternativas. No outro caso, há uma tendência a se

utilizar de soluções paliativas como o objetivo de reduzir a angústia e os efeitos emocionais do estresse, mas não buscam resolver a causa em si.

Charles Carver (1989) ao elaborar um questionário multidimensional denominado COPE, estabeleceu vários estilos de confrontação mediante o estresse, em uma reformulação mais recente de seu questionário, em 2004, definiu como sendo 14 os estilos de enfrentamento: confrontação ativa, planejamento, apoio emocional, apoio social, religião, reinterpretação positiva, aceitação, negação, humor, distração, autculpa, desconexão, expressão de sentimentos e uso de substâncias.

- a) A confrontação ou enfrentamento ativo se caracteriza como uma resposta direta ao fato gerador do estresse e da angústia. Requer do sujeito maior energia e desgaste, mas também uma maior sensação de resolução do problema, ou diminuição da angústia;
- b) O planejamento caracteriza-se pela elaboração cognitiva de estratégias de ação mediante o problema. Requer certo tempo e clareza emocional, para não envidar esforços impulsivos. Indivíduos que se utilizam deste estilo têm, normalmente um menor grau de neuroticismo em sua personalidade;
- c) Apoio Emocional caracteriza-se pela busca de catarse de suas angústias, mediante desabafos e compreensão;
- d) Apoio Social caracteriza-se pela busca de apoio na sociedade, como informações, recursos legais, e até mesmo recursos físicos e financeiros;
- e) Religião é outra forma de enfrentamento, que tende a interagir com demais estilos, pois pode se caracterizar como um meio para atingir outros estilos, como o apoio emocional e a até mesmo a busca da aceitação e reinterpretação positiva;
- f) Reinterpretação positiva caracteriza-se como uma forma de perceber diferente os fatores estressores. Tal qual a religião, pode ser um meio para

atingir outros estilos, como a aceitação e até mesmo a confrontação direta/ativa;

- g) A aceitação caracteriza-se como uma maneira passiva de reagir ao fator estressor. Torna-se perigosa a medida que as variáveis emocionais desencadeadas não tendem a desaparecer com a aceitação, mas podem transmutar-se em traumas e sintomas orgânicos. Para a teoria Psicanalítica seria apenas uma forma de reprimir as emoções da consciência;
- h) A negação configura-se como uma resposta primária ao problema. A teoria psicanalítica a trata como um mecanismo de defesa, que bloqueia as emoções do nível consciente, mas não as faz desaparecer;
- i) O humor aparece como uma forma de minimizar os impactos e própria relevância do fator estressor, lidando assim com o mesmo em uma proporção menor, do ponto de vista emocional;
- j) A distração caracteriza-se como uma fuga momentânea do ambiente e da realidade estressora. Também pode servir como um meio para reestruturação emocional que seja suficiente para buscar a confrontação direta;
- k) A autculpa se caracteriza como reconhecimento e atribuição de responsabilidade a si próprio pela situação do estresse;
- l) A desconexão configura-se como uma fuga mental das angústias e do fator estressor. A distração em ambientes diferencia-se da distração mental (desconexão) por não necessitar de estímulos externos para “desligar-se”. O Sujeito apenas ocupa sua consciência de outras atividades e preocupações;
- m) A expressão de sentimentos caracteriza-se como uma espécie de isolamento emocional do fator estressor, possibilitando ao sujeito um

tempo para que sua psique possa se estruturar e encontrar formas mais ativas e diretas de lidar com o problema;

- n) O uso de substâncias configura-se como o uso de recursos exógenos para acalmar a angústia e lidar com o problema. Torna-se perigoso a medida que apenas distancia o sujeito do fator estressor, sem estruturá-lo ou resolvê-lo de forma consciente e definitiva.

CAPÍTULO 5. DIMENSÕES COGNITIVAS DA PERSONALIDADE

5.1. Lócus de controle

A Teoria atribucional afirma que as pessoas tendem, em geral, a buscar explicações sobre suas condutas, seus resultados e suas conseqüências, com o fim de predizer, compreender, justificar e controlar o mundo. Muitos psicólogos teóricos da área da motivação têm estabelecido que o ser humano tem a necessidade inerente de conhecer a si mesmo e a seu meio ambiente.

Weiner (1985) indagou por que algumas pessoas alcançam grandes vitórias e outras não. Para que pudesse responder a tal questão decidiu pesquisar e conhecer as causas dos êxitos e fracassos. Este enfoque denominou-se de teoria da Atribuição, quer dizer, relaciona o sujeito a quais fatores atribui seus êxitos e fracassos.

Kelley (cit. Martini, 2004) define a atribuição como *“o processo mediante o qual o sujeito interpreta os sucessos como causados por elementos particulares de um ambiente relativamente estável”* (p. 18). O pressuposto básico de sua teoria é que o ser humano está motivado a conseguir compreender seu entorno através do entendimento de quais são as relações causais entre os fatos que acontecem. Quando ele entende, é porque algo ocorre, o que em si é causa, então sente que o conhece ou domina.

A Teoria da atribuição sustenta que o comportamento humano encontra-se controlado não somente pela história de reforços e castigos que um indivíduo tem, mas também por um estado mental próprio, como as explicações que as pessoas se dão para compreender por que o meio reforçou ou castigou seu comportamento de uma ou outra forma. Por exemplo, alguém pode saber que foi

mal nos negócios e atribuir que os problemas sociais foram a causa. Neste exemplo, “os problemas sociais” seriam a atribuição ou estado mental ou as idéias com que se explicam o fato do fracasso nos negócios, preponderando sobre outros fatores que poderiam ter influenciado positiva ou negativamente, como a própria conduta do sujeito enquanto profissional.

Figueiredo (2005) defende a idéia de que o homem quer saber por que ocorreu um evento, a qual fonte, motivo ou estado ele pode ser atribuído. Este postulado sobre o homem como um “caçador de informações” é sustentado por diversos autores.

No intento de explicar sua própria conduta, o homem pode recorrer a infinitas causas possíveis. Weiner (1985) propõe um esquema classificatório em que define três dimensões de causalidade: Estabilidade, Controle e Localização.

- a) A Estabilidade refere-se à percepção que uma pessoa tem em relação à possibilidade de permanência ou variação de um determinado fator. A percepção de estabilidade dos fatores influi na mudança de expectativas de êxito ou fracasso. Sendo assim, refere-se à hipótese de que o fator que causou o fracasso é permanente no tempo, por exemplo, alguém que sempre atribui um azar perene para as ocasiões de sua existência ou um sujeito que culpe o sistema social, acreditando que nada possa fazer para mudá-lo.

A atribuição do fracasso a causas estáveis leva, com maior freqüência, expectativas de futuros fracassos que a atribuição a causas instáveis. Isto significa que, se um sujeito percebe que seus fracassos são produtos de um fator estável como a má sorte, sua reação a futuros desafios será com desânimo ou pessimismo;

- b) O Controle refere-se ao grau de domínio que uma pessoa percebe ter sobre os fatores que determinam o êxito ou fracasso. As pessoas que percebem que os reforços ou bons resultados são conseguidos como produtos

de fatores controláveis por elas mesmas, o esforço ou habilidade técnica, por exemplo, tendem a repetir condutas que conduzem a obter este bom resultado. O controle sobre os fatores causais tem demonstrado estar relacionado com os sentimentos e avaliação que se faz de outros. Se uma pessoa fracassa devido a uma razão controlável por ela, os outros tenderão a recriminá-la; por exemplo, quando uma equipe de futebol perde e os torcedores sentem que poderiam ter se esforçado mais, tendem a recriminá-la. Por outro lado, se a torcida sente que a equipe perdeu porque o árbitro estava a favor da equipe contrária, defende sua equipe porque acredita que foi um fator que ela não podia controlar;

- c) A Localização refere-se a uma variável de expectativa referente à percepção pessoal sobre as atribuições (internas ou externas) e seus resultados. A dimensão de localização afeta diretamente a estima pessoal. A atribuição interna do êxito incrementa a valoração positiva sobre si mesmo, enquanto que a atribuição do fracasso a causas internas faz diminuir a auto-estima.

A atribuição da causalidade é dita fenômeno e foi denominada Locus de Controle por Rotter (1975). Que foi o primeiro a incorporar esta construção à sua teoria e em sistematizar as primeiras descobertas. A definição de O'Brien (1984) traduz isso, quando postula que o locus de controle "é a expectativa do indivíduo sobre a medida em que os seus reforçamentos se encontram sob controle interno (esforço pessoal, competência, etc.), ou externo (as outras pessoas, sorte, chance)" (p. 132).

Rotter (1975) propôs uma classificação unidimensional de casualidade (de Interna à Externa em um contínuo) e inseriu, em sua teoria de aprendizagem social, o conceito de Locus de Controle. Nesta teoria argumenta que um evento, considerado por algumas pessoas como prêmio ou reforço, pode ser percebido por outros de forma diferente e ter reações distintas frente a ele. Um dos determinantes desta reação é o grau pelo qual os indivíduos percebem que a recompensa está associada a suas próprias condutas ou atributos - Locus de Controle Interno, versus o grau em que sentem que a recompensa é controlada por

forças externas a eles e podem ocorrer independentemente de suas ações - Locus de Controle Externo.

Esta definição conduz à idéia de que o indivíduo enfrenta seu meio-ambiente com uma percepção advinda de suas próprias ações e resultados, ficando ao largo de uma série de crenças - de mais interna a mais externa, de acordo com a escolha em aceitar ou não a responsabilidade de suas próprias ações.

5.1.1. Locus de Controle Interno versus Externo

De acordo com Rotter (1975), o controle interno refere-se à disposição de atribuir a si mesmo algum controle sobre os próprios reforços, por exemplo, um determinado aluno que considera que foi bem em seu exame porque estudou muito e aprendeu bem a matéria. O controle externo contempla aquelas pessoas que crêem que seus reforços não estão sujeitos a um controle pessoal, sendo melhor controladas pela sorte, pela fortuna, o destino ou outras pessoas consideradas como poderosas, por exemplo, outro aluno considera que foi bem no exame porque o exame estava fácil. Rotter (1975) postula ainda que dependendo do histórico passado de reforços, uma pessoa apresentará uma atitude consistente tendendo para um Locus de Controle interno ou externo.

Um sujeito com Locus de Controle Interno entende que possui controle sobre sua vida e que os resultados de seu trabalho e esforço lhes são gratificantes. Ao contrário, pessoas com Locus de Controle Externo consideram que suas vidas estão determinadas pelo azar, o destino ou o poder de outros e que os resultados distribuem-se mais ou menos aleatoriamente, com a conclusão de que não há maiores relações entre as próprias ações e suas conseqüências. Morán (2005) enfatiza que crer na sorte, ou locus de controle externo, significa que essas pessoas vêem a si mesmas como peões indefesos nas mãos do destino.

Seligman (apud Bastos, 1991) contribuiu com a teoria atribucional e propôs uma nova conceitualização de seus estilos atribucionais, cunhando o termo Estilo

Cognitivo Explicatório, que se refere à maneira habitual pela qual as pessoas explicam os eventos que lhes ocorrem. Os dois grandes grupos seriam o estilo explicatório pessimista (o que atribui tudo a causas externas, globais e estáveis) e o estilo explicatório otimista (o que atribui tudo a causas internas, instáveis e específicas), respectivamente o Locus de Controle Externo e Interno da teoria de Rotter (1975).

Levenson (1974) contribuiu com o tema, determinando que a externalidade, ou Locus de Controle Externo, pode dividir-se em dois tipos:

- a) Externalidade Autêntica: é aquela dada pela influência da sorte e corresponde a indivíduos que se sentem controlados pelo azar, a sorte, o destino ou qualquer outra entidade sobrenatural;
- b) Externalidade Defensiva: ou externalidade pela influência de terceiras pessoas; é própria de indivíduos que percebem sua conduta ou os eventos que lhes ocorrem dirigidos por outras pessoas consideradas como poderosas.

Apesar do extenso número de pesquisas realizadas Palenzuela (1984) critica as escalas de medida, sugerindo que a teoria precisa se associar a outros instrumentos para validação de uma pesquisa. Exatamente por isso este estudo busca sedimentação em outras variáveis de personalidade, correlacionando-as, como acontece com outra variável que pode ser associada às competências do empreendedor: a Auto-eficácia.

5.2. A Auto-eficácia e Expectativa de Êxito como fatores de sucesso profissional

A teoria que surgiu com Bandura (1987) defende que quanto maior a auto-eficácia de um indivíduo, maior será sua capacidade de realizar uma tarefa, e essa

capacidade é proveniente do sentimento de segurança que o mesmo experimenta em relação ao que lhe é proposto.

A auto-eficácia pode ser definida como a convicção individual de que se é capaz de realizar uma tarefa.

Avery (2003) a define como os juízos que cada indivíduo faz sobre suas capacidades. Tais juízos sofrem influência de diversos fatores, dos quais destaca-se: as coisas que são feitas, o esforço que o indivíduo aplica no alcance do objetivo, a persistência que se tem ao longo do tempo no qual o esforço é despendido e o sentimento do indivíduo em relação a esse esforço.

Em muitos aspectos a própria definição tangencia a de Rotter (1975) sobre Locus de Controle Interno e complementa-se com a teoria da auto-estima, a qual se dá através do reforço interno que se obtém do êxito logrado pelo indivíduo, em relação a sua própria meta, ou motivação.

Bandura (1987) postula que a teoria da aprendizagem social, na qual se encontra o construto da Auto-eficácia, explica o comportamento humano como uma recíproca interação contínua entre determinantes ambientais, cognitivas e comportamentais. Dessa maneira o que o autor denominou de determinismo recíproco traduz-se como a oportunidade de que as pessoas possuam seu destino e os limites de sua autodireção.

Bandura (1997) distingue entre dois componentes de Auto-eficácia: uma expectativa de eficácia e uma expectativa de resultado, ou êxito.

A expectativa de resultado/êxito se refere à crença da pessoa de que um dado comportamento levará a um resultado específico, que o objetivo proposto é perfeitamente possível de ser alcançado. Essa expectativa acontece, por exemplo, quando as metas de uma empresa aumentam de maneira proporcional à demanda do mercado para o alcance da mesma.

A expectativa de eficácia é a convicção de que a própria pessoa é capaz do comportamento necessário para gerar o resultado, ou atingir a meta e desafios traçados por uma empresa, por exemplo.

Essa distinção é importante porque o indivíduo pode acreditar que uma ação levará a um resultado, mas duvidar de sua capacidade pessoal de realizar tal ação. Hall (2000) enfatiza que o construto teórico supõe que a auto-eficácia afeta o início e a persistência do comportamento de manejo. As pessoas temem e evitam as situações que percebem como excedendo suas habilidades de manejo, mas entram confiantemente em situações que acreditam obter sucesso.

O conceito de Auto-eficácia foi aproveitado pela teoria de fixação de objetivos, sobre motivação, em um ensaio escrito por Hollenbeck, Williams e Klein (1989) no qual concluíram que a meta é mais perseguida quando um indivíduo está comprometido com seu objetivo e este se torna público, além do fato de que a meta é pessoal e esta dispõe de um locus de controle interno bem desenvolvido.

Todo o construto teórico desenvolvido acerca da Auto-eficácia proporcionou sustentação para uma teoria designada de “sócio-cognitiva da carreira”, de autoria de Lent, Brown e Hackett (1994). A teoria desenvolvida por estes autores considera que o “Performance Model”, que seria o modelo de desempenho, é determinado a partir da interação entre as competências e o sentimento de auto-eficácia. O modelo proposto advoga que quanto maior a crença na possibilidade de sucesso, o domínio das competências necessárias para alcançar o resultado previsto e a crença de ser capaz de fazê-lo (traduzida aqui pelo sentimento de Auto-eficácia), afetam a definição de objetivos e metas. Quanto maior for o sentimento de Auto-eficácia e a expectativa de resultado, mais ambiciosa será a meta traçada.

Uma vez alcançada uma meta considerada ambiciosa, o sentimento de auto-eficácia é reforçado, criando assim um ciclo virtuoso (Lent & Brown, 2006).

Mas quando a Auto-eficácia de um indivíduo é abalada, ele se encontra diante de uma situação na qual acredita que não poderá lograr êxito, desconfiando de sua

capacidade de enfrentar um desafio. Essa situação causa-lhe um estado emocional desagradável, provocando-lhe a sensação de estresse. *“O estresse é gerado quando uma pessoa percebe um desajuste entre as demandas colocadas no ambiente e os recursos que dispõe para enfrentá-las”* (Morán, 2005c, p. 39). Portanto a saúde no trabalho encontra-se intimamente ligada à satisfação ocupacional e à capacidade de enfrentar os problemas e desafios inerentes à atuação profissional.

5.3. Relação entre Internalidade, Motivação de Realização e Comportamento empreendedor

Com base nos estudos de Ferreira et. Al (2006) e Luna-Arocas (2002) considera-se o Locus de Controle como um componente, requisito ou condição para que a conduta de sucesso aconteça. É uma condição porque, para que uma pessoa estabeleça metas, planeje e realize atividades que a levem a atingir estas metas, é necessário que se sinta no controle da situação, que possa decidir e assumir responsabilidade pessoal pelos objetivos alcançados. O que esta posição indica é que a necessidade de realização é um conceito mais amplo e inclusivo do que a dimensão Locus de Controle.

Existe outra posição que considera o Locus de Controle como a variável inclusiva. Wolk e Ducette (1973) desenvolveram um estudo que tende a apoiar esta posição. Eles encontraram a relação entre a necessidade de realização e a execução, a qual só se manifesta nos sujeitos internos, mas não com os externos, indicando que a variável Locus de Controle é a determinante desta relação.

Do que foi anteriormente exposto, pode-se extrair que, diante da pergunta sobre a natureza da relação entre as duas variáveis, a resposta depende fundamentalmente do enfoque teórico que se explore.

A atribuição da responsabilidade pelo êxito ou fracasso afeta a conduta de realização. Se uma pessoa atribui consistentemente os resultados de suas realizações a forças externas, não experimenta a satisfação necessária para a persistência e o esforço

necessários. Porém, se o faz de maneira inversa, tende a ser mais persistente, com muito mais disposição para superação dos novos desafios.

Se o indivíduo acredita que o sucesso depende de sua capacidade e não apenas da sorte, luta e enfrenta os obstáculos como se fossem fatos ocasionais. A crença em sua própria capacidade determina o grau de persistência que o sujeito vai apresentar mediante sua jornada. E essa jornada vai ser tão ousada quanto a crença que o mesmo deposita em si próprio (Garcia, 2003, pag. 46).

Dessa forma, as expectativas de Auto-eficácia e Expectativa de Resultados são condições fundamentais para a persistência durante os dispêndios de energia psíquica na busca pelo atingimento das metas pessoais.

Bandura (1997) postula que quanto maior for o sentimento de auto-eficácia, acompanhado de uma Expectativa de Êxito positiva, maior será a permanência do indivíduo na luta por seus objetivos.

Quando o fato acima ocorre, pode-se dizer que as motivações de realização e evitação de McClelland (1968, 1973, 1975, 1989) se contrapõem em um equilíbrio, que determinará, inclusive, a forma de enfrentamento que o indivíduo adotará caso o ambiente se interponha entre suas ações e seus resultados.

Salom de Bustamante e Garcia (1981) em estudos orientados a estabelecer a relação existente entre as variáveis de Motivação de Realização, Locus de Controle e Rendimento Acadêmico, descobriram que os estudantes com alta motivação de realização diferiam dos estudantes com baixa motivação de realização em sua percepção de controle de conduta interna. Também observou que os estudantes com alta motivação de realização e internalidade obtinham um rendimento acadêmico superior ao dos estudantes com ambas variáveis baixas.

Outros estudos realizados na Venezuela por García (1992) assinalam que a internalidade tem propriedades motivacionais importantes. Por um lado, ela é basicamente uma expectativa generalizada relacionada ao controle da conduta, mas,

entendida como motivacional, pode definir-se como uma necessidade intrínseca de controlar os resultados e os reforços necessários para obter estes resultados. A motivação de realização é entendida, neste contexto, como uma necessidade inerente que conduz o indivíduo a estabelecer para si metas controláveis, a persistir na conduta orientada, a obter estas metas e a exigir-se excelência na avaliação dos resultados.

Uma das condições fundamentais para que uma pessoa apresente uma conduta de realização é que ela assuma algum grau de responsabilidade pessoal pelo resultado de suas ações: a realização é alcançada pela pessoa e não lhe é dada. Além disso, a mudança percebida na responsabilidade por um resultado é uma variável crítica na determinação da persistência e execução de tarefas, a qual constitui um padrão motivacional básico.

Um dos resultados mais relevantes do estudo de Romero García (1992) foi a diferença encontrada entre motivação de realização e internalidade existentes entre os grupos de estudantes, considerando-se os estudantes secundários exitosos e alunos de primeiro ano da universidade. Os estudantes exitosos apresentaram maior motivação pela realização e menor motivação afiliativa. A motivação de realização expressou-se como motivação dirigida para o desenvolvimento pessoal através do uso eficiente de ações próprias. Esta ativação de condutas para o crescimento ou desenvolvimento pessoal realiza-se através da busca de Expertise, Excelência e Eficiência. Estes três fatores estavam altamente relacionados com as expectativas que estes estudantes tinham em relação às metas controláveis e alcançáveis por eles, ao uso adequado de suas capacidades e habilidades e recursos intangíveis, como o tempo.

Demonstrou-se também que os estudantes exitosos utilizavam os resultados de sua própria conduta para ativar novamente estes fatores que impulsionavam a conduta de realização. Tal avaliação contribui com a retroalimentação ao sujeito para obter melhores resultados. Para estes estudantes, os fracassos ou falhas parciais não afetavam sua auto-estima, apenas eram percebidos como desafios a serem superados.

Nota-se, portanto, que as variáveis de Motivação para Realização, Locus de Controle Interno e sentimento de Auto-eficácia complementam-se para que o indivíduo possa obter os resultados a que se propõe. Mas essas dimensões da personalidade estão sujeitas a um fator mais profundo, que seria o traço de personalidade.

Partindo desta premissa este estudo pretende correlacionar essas variáveis e investigar a correlação entre os traços do modelo proposto pelo *Big-five* e as demais variáveis citadas acima.

SEGUNDA PARTE

INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

CAPÍTULO 6. METODOLOGIA

6.1. Desenho

O Presente trabalho configura-se como uma investigação básica, um estudo transversal, regional, no qual foi aplicado o método correlacional-comparativo (ou quase-experimental), em condições “Ex-post-facto”. A investigação possui ainda um caráter descritivo e preditivo.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, que se baseia na aplicação e análise dos seguintes questionários de auto-observação: Questionário de obtenção de Metas Acadêmicas (CM-LA), COPE Breve de Carver, Matriz BEEGC-20 e o NEO PI- R.

Dos três desenhos para coleta de dados e suas respectivas análises que se utilizam em Psicologia (o experimental, o comparativo e a observação natural) para esta investigação utilizou-se o desenho comparativo-correlacional, diferente da Psicologia diferencial. O desenho comparativo-correlacional é considerado por alguns psicólogos dividido em dois subtipos principais: o propriamente comparativo e o correlacional.

- Desenhos propriamente comparativos: servem para conhecer as diferenças entre os grupos de objeto de estudo. É um desenho similar aos experimentais e quase-experimentais, mas a variável independente não está sob o controle do experimentador;
- Desenhos correlacionais: demonstram as relações existentes entre as variáveis objeto de estudo. Dentro deste tipo de desenho podem-se diferenciar os desenhos correlacionais covariados e preditivos (Sánchez-Cánovas y Sánchez-López, 1994).

6.2. Objetivos

6.2.1. Objetivo geral

O Objetivo Geral da tese consiste em compreender as características de personalidade de jovens empreendedores brasileiros a partir do estabelecimento de relação entre as seguintes variáveis: Motivação de Realização, Estratégias de Enfrentamento, variáveis cognitivas da personalidade (Locus de Controle, Auto-eficácia e Expectativa de Êxito) e traços de personalidade obtidos através das 30 facetas e dos cinco fatores que contempla o inventário de personalidade NEO PI-R (Costa e McCrae, 1999).

Em um estudo prévio, realizado no Trabalho de Investigação de Rizzato (2008), através da análise de *cluster* com as variáveis cognitivas de personalidade avaliadas pelo questionário BEEGC-20 encontrou-se três grupos (*clusters*) diferentes, que foram denominados de Empreendedores, Sonhadores e Seguidores. Nesta investigação objetivou-se aprofundar-se nas características de personalidade do grupo Empreendedores e também descobrir como os componentes deste grupo utilizam as Estratégias de Enfrentamento em situações de estresse.

6.2.2. Objetivos Específicos

1. Estabelecer a estatística descritiva do NEO PI-R, sua confiabilidade e validade, assim como sua estrutura fatorial;
2. Estudar o fator Conscienciosidade e sua relação com as variáveis de motivação acadêmica, variáveis cognitivas de personalidade e estratégias de enfrentamento;
3. Conhecer os protótipos de personalidade encontrados previamente e relacioná-los com outras variáveis de personalidade estudadas. Para tanto se utilizou de uma aproximação centrada nas pessoas mediante a análise de cluster, estudando e validando-se:

- Os Três protótipos de personalidade encontrados no estudo prévio realizado pelo autor desta tese;
 - As análises de variância (MANOVAS) serviram para a validação dos protótipos selecionados, assim como para descobrir as diferenças de gênero.
4. Para a compreensão das características de personalidade e estratégias de enfrentamento do grupo de empreendedores, foi proposto mostrar:
- Diferenças por grupo de empreendedorismo nas variáveis de Motivação Acadêmica e os cinco fatores de personalidade;
 - Diferenças em estratégias de enfrentamento, grau de empreendedorismo e sexo.

6.3. Participantes

Participaram de forma válida do estudo 475 sujeitos, estudantes universitários de vários centros universitários privados e públicos, moradores da cidade de Manaus, no Estado do Amazonas (Brasil).

Os estudantes encontravam-se cursando regularmente matérias dos cursos de graduação em Administração de Empresas, Contabilidade, Gestão Pública e Segurança do Trabalho.

Foram somados a esta amostra os dados coletados no Trabalho de Investigação, no qual se utilizou do mesmo conjunto de instrumentos para a pesquisa. O Trabalho de Investigação pode ser considerado como gênese deste estudo.

Dos 534 conjuntos de instrumentos de coleta, 475 foram considerados válidos para a análise do estudo, os demais demonstraram inconsistência em seu preenchimento e, portanto, não foram computados.

A média de idade foi de 26 anos (com um desvio típico = 7,19), sendo a variação de 17 a 54 anos.

Desta amostra 252 eram mulheres (53%), e 223 homens (47%), demonstrando um equilíbrio relativo no gênero dos participantes.

Do total da amostra, 311 (65,5%) sujeitos acumulam a função de estudantes universitários com uma atividade profissional ou trabalho remunerado.

Tabela 1. Caracterização dos grupos da amostra

Grupo	Frecuencia	Porcentaje
Universidade do Estado Amazonas- UEA	113	23,8%
Faculdade Literatus	79	16,6%
Instituto Federal do Amazonas – IFAM	88	18,5%
Centro Int. Ensino Superior do Am - CIESA.	59	12,4%
Trabalho de Investigação – Estudos Avançados	136	28,6%
Total	475	100 %

A amostra colhida na Universidade do Estado do Amazonas – UEA, que é uma Universidade pública, contempla 23,8% dos pesquisados. Sendo estes dos cursos de graduação superior, bacharelado em Administração e Tecnológico em Gestão Pública.

A Faculdade Literatus é uma Instituição de Ensino Superior privada, e a amostra se deu com alunos dos Cursos de Administração de Empresas e Ciências Contábeis, representando 16,6% do total pesquisado.

O Instituto Federal do Amazonas – IFAM é uma Instituição pública, mantida pelo Governo federal do Brasil, há mais de 100 anos. Desde o início da década passou a

ofertar cursos de Formação Superior adquirindo o *status* de Instituição de Ensino Superior. Os questionários foram aplicados em alunos do curso de Segurança do Trabalho, representando 18,5% do total da amostra.

O Centro Integrado de Ensino Superior do Amazonas – CIESA, é uma Instituição de Ensino Superior privada, com tradição de mais de 20 anos no mercado, em Manaus/AM (Brasil). O percentual de 12,4% dos participantes corresponde a alunos do curso de Administração de Empresas.

O restante da amostra, 28,6% corresponde aos participantes que preencheram a mesma bateria de testes durante o período de coleta de dados que tencionava realizar o Estudo Avançado de Investigação, e deu-se nas mesmas Instituições de Ensino Superior supracitadas.

A escolha dos cursos para aplicação dos testes deu-se em função da relação das matérias e o conteúdo das mesmas sobre o mercado de trabalho. Todos os cursos em questão e, as respectivas profissões que representam, mantém estreita relação com mundo dos negócios, estabelecendo dessa forma uma conexão com o tema empreendedorismo.

6.4. Instrumentos de medida

Foram aplicados quatro questionários de auto-observação, para cada um dos 475 sujeitos. A descrição dos instrumentos segue abaixo:

6.4.1. Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas (Morán, 2007)

Este instrumento foi estruturado para avaliar dois tipos de metas nos estudantes universitários: metas de realização e metas de resultados. As metas de realização se medem com 15 itens (1, 2, 3, 4, 6, 10, 11, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 29 e 30) e metas de resultado com outros 15 itens (5, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 25, 26, 27, e 28).

Estas duas escalas, desenhadas previamente para medir realização e resultados foram confirmadas também mediante análise fatorial.

Indica-se em cada um dos itens o grau de acordo com 5 opções de resposta, onde 1 = muito pouco e 5 = muito, com pontuações intermediárias.

6.4.2. Questionário COPE-Breve (Carver, 1997; adaptação de Pais Ribeiro e Rodrigues, 2004)

Carver et al. (1989) batizaram de COPE o inventário que desenvolveram para avaliar estilos e estratégias de *coping*. Os autores explicam que este inventário, deriva da extensa literatura sobre o tema, em parte do modelo de *coping* de Lazarus e Folkman (1984) e em parte do modelo da auto regulação comportamental. O questionário COPE-Breve avalia 14 modos de confrontar problemas com estresse: enfrentamento ativo, planejamento, apoio emocional, apoio instrumental, religião, reinterpretação positiva, aceitação, negação, humor, distração, autculpa, desconexão de conduta, expressão de sentimentos emocional e usos de substâncias. O questionário é respondido em uma escala tipo *Likert* que vai de 0 a 3, na qual o 0 (zero) é “não em absoluto” e 3 (três) é “muito”, com pontuações intermediárias. Todos os itens são positivos, mas quanto maior a pontuação em cada item corresponde a uma maior utilização dessa estratégia de enfrentamento.

6.4.3. BEEGC-20. Bateria de Escalas de Expectativas Generalizadas de Controle (Palenzuela, Prieto, Barros e Almeida, 1997)

As escalas criadas por Palenzuela et al. (1997) pretendem medir as três expectativas de controle anteriormente descritas, escalas que foram desenvolvidas simultaneamente em português e em espanhol (Palenzuela, Almeida, Prieto e Barros, 1994). Esta revisão de Palenzuela et al. (1997) contém cinco escalas, medindo as três primeiras componentes do Locus de controle, como se expõe a continuação. Esta nova versão é derivada de uma bateria anterior de 28 itens, e se compõe somente de 20 itens: quatro por cada uma das cinco escalas (C, I, S, EA, EE).

Expectativa de Locus de controle (C, I, S), escala multidimensional ao estar integrada pelas três dimensões de contingência (C) ou internalidade, externalidade defensiva (I) (dependência de terceiros) e crença na sorte ou azar (S).

Expectativa de Auto-eficácia (EA).

Expectativa de Êxito (EE).

As instruções advertem que os 20 itens são “afirmações relacionadas com alguns aspectos relevantes da tua vida”, sem que existam respostas melhores que outras, porque “cada um tem as suas próprias opiniões e forma de pensar”. Os itens pontuam-se selecionando de 1 a 9 para cada afirmação, numa escala tipo *Likert*, segundo se está “totalmente em desacordo” (1) com valores intermédios até “totalmente de acordo” (9).

O próprio D. L. Palenzuela facilitou a versão castelhana e a versão em português da Bateria de Escalas de Expectativas Generalizadas de Controle (BEEGC-20).

6.4.4. NEO PI-R (Costa e McCrae, 2007)

O Inventário de Personalidade conhecido como NEO PI-R é um instrumento de avaliação da personalidade desenvolvido pelos pesquisadores americanos Paul T. Costa Júnior e Robert R. McCrae, baseado no modelo pentafatorial, também conhecido como os Cinco Grandes Fatores de Personalidade (*Big-five*).

O estudo de adaptação para o Brasil foi realizado pelo Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], e publicado (após validação no Brasil) em 2007.

O inventário é composto de 240 afirmativas, às quais o examinando deve responder utilizando-se de uma escala tipo *Likert*, que vai desde “Discordo fortemente” até “Concordo fortemente”, com opções intermediárias de escolha.

O construto visa avaliar os cinco principais domínios da Personalidade: Neuroticismo (N), Extroversão (E), Abertura à Experiência (O), Amabilidade (A) e Conscienciosidade (C).

Os 240 itens que constituem este instrumento permitem avaliar um total de 30 facetas.

Para os domínios “E”, “O”, “A” e “C”, pontuam-se de maneira positiva as respostas mais altas, enquanto para o domínio “N”, deve-se fazer o processo inverso.

O NEO PI-R contém ainda alguns indicadores da validade das respostas, nas quais algumas afirmativas são colocadas na negativa, e devem ser pontuadas na forma inversa.

6.5. Variáveis estudadas

6.5.1. Variáveis demográficas

- a) Gênero
- b) Idade
- c) Ocupação

6.5.2. Variáveis psicológicas

Denominam-se de variáveis psicológicas as que são relativas aos traços e atributos de personalidade.

- a) Cinco fatores de personalidade (modelo *Big-five*) e suas facetas:
 - 1. Neuroticismo (N) e suas facetas que são: ansiedade, depressão, hostilidade/raiva, embaraço/constrangimento, impulsividade e vulnerabilidade;
 - 2. Extroversão (E) e suas facetas que são: acolhimento, gregarismo, assertividade, atividade, busca de sensações e emoções positivas;

3. Abertura à experiência (O) e suas facetas que são: fantasia, estética, sentimentos, ações variadas, Idéias e valores;
4. Amabilidade (A) e suas facetas que são: confiança, franqueza, altruísmo, complacência, modéstia e sensibilidade;
5. Conscienciosidade (C), também chamada de Responsabilidade e suas facetas que são: competência, ordem, senso do dever, esforço por realizações, autodisciplina e ponderação.

b) A Motivação para Realização

c) A Motivação de Resultados;

d) Expectativa de Auto-eficácia;

e) Lócus de controle e suas variações (internalidade, Externalidade defensiva/ dependência de terceiros e crença na sorte);

f) Expectativa de Êxito;

g) 14 estratégias de enfrentamento, no questionário COPE-Breve, de Carver, que são as seguintes:

1. Enfrentamento ativo. ITENS = 2 e 10

2. Planejamento. ITENS = 6 e 26

3. Apoio emocional. ITENS = 9 e 17

4. Apoio social. ITENS = 1 e 28

5. Religião. ITENS = 16 e 20

6. Reinterpretação positiva. ITENS = 14 e 18

7. Aceitação. ITENS = 3 e 21

8. Negação. ITENS = 5 e 13

- 9. Humor. ITENS = 7 e 19
- 10. Auto-distração. ITENS = 4 e 22
- 11. Autoculpa. ITENS = 8 e 27
- 12. Desconexão. ITENS = 11 e 25
- 13. Expressão de sentimentos. ITENS = 12 e 23
- 14. Uso de substâncias. ITENS = 15 e 24

6.6. Procedimento de coleta e análise dos dados

Os questionários foram aplicados por uma pessoa qualificada, graduada em psicologia e com experiência na aplicação de testes e provas psicológicas. Os estudantes foram convidados, como voluntários, a responder os questionários, que foram aplicados em pequenos grupos compostos de, no máximo, 40 sujeitos, preenchendo, inclusive um termo de ciência chamado de “consentimento livre e esclarecido”, no qual se encontravam todas as informações acerca do objetivo da coleta de dados, sua finalidade e o caráter sigiloso do tratamento das informações coletadas.

Os questionários, inventário e escalas de auto-informe foram aplicados em salas de aula, climatizadas, durante o período que compreendeu os meses de abril a julho de 2008 (136 sujeitos que participaram do Trabalho de Investigação) e depois de agosto a novembro de 2009, onde foram aplicados em 398 sujeitos, porém sendo apenas 339 considerados válidos no preenchimento total e correto.

Todos os examinandos foram advertidos sobre o caráter sigiloso das provas, da finalidade de sua aplicação e da maneira como os dados seriam analisados.

Os instrumentos foram distribuídos em jogos, contendo uma folha de resposta de cada questionário, na mesma seqüência, grampeados.

Os jogos de dados foram introduzidos em planilhas do Excel, obedecendo a seqüência de preenchimento dos participantes e depois analisados através do Programa de

Informática SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*, versão 15.0., em espanhol. Este inclusive é o motivo pelo qual as tabelas e gráficos oriundos do programa estão em língua espanhola.

Realizaram-se análises descritivas, de correlações e provas t de diferença de médias, e a prova do Newman-Keuls, além de estatística descritiva, análise fatorial, Anovas e análises de cluster.

- a) Para calcular a confiabilidade dos instrumentos de medida utilizou-se o modelo Alfa de Cronbach, que permite medir a consistência interna e a análise fatorial com rotação varimax para a validade dos mesmos;
- b) Os recursos da estatística descritiva utilizados compreenderam os cálculos de tendência central e dispersão de freqüências, tais como: freqüência, porcentagem, tendência central e dispersão;
- c) Análise de correlação linear mediante o coeficiente de correlação de Pearson (segundo o qual um valor igual ou maior que 0,05 pode ser considerado significativo), com o intuito de verificar o grau de relação entre as variáveis coletadas;
- d) Análise de provas t de Student (T-test) para comparar médias das amostras relacionadas e independentes;
- e) Análise de cluster (conglomerados) de K-médias, que objetiva identificar grupos de dados com homogeneidade relativa.

CAPÍTULO 7. RESULTADOS

7.1. Propriedades psicométricas dos instrumentos de medida.

7.1.1. Confiabilidade dos instrumentos de medida

Para aferição da confiabilidade interna dos questionários aplicados utilizou-se inicialmente o coeficiente alfa de *Cronbach*. Este é resultado do cálculo da precisão do computo da variância das medidas de todos os sujeitos de cada item, onde a *posteriori* é feita a soma dessa variância para todos os itens. O cálculo representa a precisão da média dos itens e não a precisão de um único item (Anastasi & Urbina, 2000).

Segundo Arias (1996) o índice de confiabilidade estatística representa o grau de aproximação entre as pontuações verdadeiras e as observadas de um indivíduo ou grupo em relação a um instrumento como um teste. O mesmo autor aponta que para amostras pequenas, considerada $n \leq 200$, a consistência interna representada por um coeficiente entre 0,70 a 0,79 pode ser considerada adequada, e que um coeficiente a partir de 0,85 pode ser considerado excelente. Porém, para amostras maiores como a realizada nesta investigação o índice mínimo aceitável para consistência interna seria de 0,5 e o índice considerado excelente encontra-se próximo de 0,9.

7.1.1.1. Obtenção de Metas Acadêmicas (CM-LA).

Tabela 2. Índices de confiabilidade dos instrumentos de medida – Questionário de Obtenção de Metas acadêmicas.

Instrumento/variável	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación de logro (realização)	,842	15
Motivación de resultados	,851	15

Citando outro estudo correlato realizada por Morán e Menezes (2011), para efeito comparativo, o índice de confiabilidade para as variáveis motivação de realização e motivação de resultados, medidas a partir da aplicação do questionário CM-LA (versão em português do CM-CL), a pesquisa que validou o questionário em sua versão no Brasil, chegou ao alfa de 0,859 para as questões relativas a metas de resultado e 0,798 para as relacionadas a metas de realização. Tais valores ficam bem próximos dos obtidos neste estudo, comprovando a confiabilidade dos dados extraídos deste instrumento.

Dessa forma o Questionário para obtenção de Metas Acadêmicas pode servir como instrumento confiável para este estudo, uma vez que apresenta um grau de confiabilidade suficiente para sustentar análises e conclusões.

7.1.1.2. Confiabilidade do NEO PI-R

Com este estudo pretende-se oferecer informações adicionais acerca das propriedades psicométricas do instrumento NEO PI-R em sua versão para a língua portuguesa, especificamente para a população brasileira.

Tabela 3. Índice de confiabilidade dos domínios do NEO PI-R

Domínio	Alfa de Cronbach	N de elementos
Neuroticismo (N)	,867	48
Extaversión (E)	,868	48
Apertura (O)	,677	48
Amabilidad (A)	,786	48
Responsabilidad (C)	,876	48

Seguindo os mesmos parâmetros de Arias (1996), das cinco variáveis submetidas ao exame de confiabilidade, três delas estão próximas do índice considerado excelente: Neuroticismo (N), Extroversão (E) e Conscienciosidade (C). As demais estão acima do nível aceitável como mínimo para sustentar sua confiabilidade.

Para efeitos comparativos podem-se utilizar os estudos de validação e manuais do teste NEO PI-R:

- a) Segundo Costa e McCrae (2007) a versão original americana que apresentou um coeficiente de confiabilidade adequado para todos os domínios. Sendo ,92 para Neuroticismo (N); Extroversão (E) obteve ,89, Abertura (O) obteve ,87, Amabilidade (A) ,86 e Conscienciosidade (C) ,90.
- b) Em uma amostra portuguesa os valores obtidos foram os seguintes: Extroversão (E) = ,864; "N" = ,853; "O" = ,849; "A" = ,823 e o de "C" = ,796 (Lima & Simões, 2000).
- c) Em estudo preliminar realizado na Indonésia, que possui algumas características sócio-culturais e econômicas diferentes do Brasil, Halim, Derksen, e Van der Staak, (2004), obtiveram para N = ,90; E = ,86; O = ,76; A = ,75 e C = ,90, que se aproxima dos índices obtidos no estudo de validação brasileira, como é colocado a seguir.
- d) No estudo que buscou validar o teste em sua versão brasileira os resultados obtidos para cada um dos domínios foi o seguinte: N = ,914; E = ,875; O = ,862; A = ,851 e C = ,907.

Os dados obtidos nos estudos citados com o instrumento NEO PI-R, tanto quanto o da versão brasileira para validação do teste, apresentam uma correspondência com os dados obtidos neste estudo, visto que os domínios "N", "E" e "C" são os que apresentam uma maior confiabilidade em quase todos os casos citados.

7.1.2. Análise fatorial das facetas do NEO PI-R

Os Testes KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) e de Esfericidade de Bartlett, indicam qual é o grau de ajuste dos dados à análise fatorial, ou seja a suscetibilidade e o nível de confiança que se espera dos dados no que se refere ao seu tratamento pelo método multivariado de análise fatorial. Estes testes orientam para que a prática da análise fatorial seja empregada com êxito (Hair et al., 1998).

Tabela 4. Testes KMO e prova de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,847
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	4042,171
	Gl	435
	Sig.	,000

O KMO do NEO PI-R apresenta-se como 0,847. Segundo Pereira (2001), esta é uma relação considerada boa e indica que o método de análise fatorial é perfeitamente adequado para o tratamento dos dados do instrumento utilizado.

Na prova de esfericidade de Bartlett o valor da significância mostrou-se menor que 0,0001. Esse valor obtido confirma a possibilidade e adequação do método de análise fatorial para o tratamento dos dados (Pereira, 2001).

No estudo de validação do NEO PI-R para o Brasil o KMO apresentou-se como ,855 e o teste de esfericidade de Bartlett = 8450.21; $p < .001$ (Costa & McCrae, 2007), provando assim a similaridade de resultados entre este estudo e a validação brasileira do teste, e indicando ambos passíveis de serem submetidos pelo método da análise fatorial.

Observando-se a tabela 5, que é resultado da análise fatorial de cada uma das facetas das cinco dimensões que compõem o NEO PI-R, percebe-se que a grande maioria das variáveis isoladas mantém um grau de correlação alto, desprezando-se apenas as variáveis que obtiveram um coeficiente menor que 0,40.

Tabela 5. Comunalidades. Método de extração: Análise de componentes principais das facetas do NEO PI-R

	Inicial	Extracción
Ansiedad	1,000	,586
Hostilidad	1,000	,691
Depresión	1,000	,610
Ansiedad social	1,000	,649
Impulsividad	1,000	,645
Vulnerabilidad	1,000	,588
Cordialidad	1,000	,667
Gregarismo	1,000	,584
Asertividad	1,000	,551
Actividad	1,000	,531
Búsqueda emociones	1,000	,546
Emociones positivas	1,000	,626
Fantasía	1,000	,290
Estética	1,000	,365
Sentimientos	1,000	,430
Acciones	1,000	,282
Ideas	1,000	,531
Valores	1,000	,410
Confianza	1,000	,361
Franqueza	1,000	,571
Altruismo	1,000	,674
Acciones conciliadoras	1,000	,528
Modestia	1,000	,531
Sensibilidad	1,000	,529
Competencia	1,000	,554
Orden	1,000	,515
Sentido del deber	1,000	,662
Necesidad de logro	1,000	,613
Autodisciplina	1,000	,630
Deliberación	1,000	,646

A tabela acima foi agrupada por ordem das dimensões do modelo, iniciando-se com a dimensão “N” (neuroticismo), agrupando-se as seis facetas que a compõe, e terminando, respectivamente com a dimensão “C” (Conscienciosidade) e suas facetas.

Com o objetivo de tornar mais clara a análise dos fatores dos quais o instrumento é composto, organizou-se a tabela abaixo, classificando os itens por coeficiente de extração.

Tabela 6. Comunalidades. Método de extração: Análise de componentes principais das facetas do NEO PI-R - Ordenados por coeficiente de validade.

	Inicial	Extracción
Hostilidad	1,000	,691
Altruismo	1,000	,674
Cordialidad	1,000	,667
Sentido del deber	1,000	,662
Ansiedad social	1,000	,649
Deliberación	1,000	,646
Impulsividad	1,000	,645
Autodisciplina	1,000	,630
Emociones positivas	1,000	,626
Necesidad de logro	1,000	,613
Depresión	1,000	,610
Vulnerabilidad	1,000	,588
Ansiedad	1,000	,586
Gregarismo	1,000	,584
Franqueza	1,000	,571
Competencia	1,000	,554
Asertividad	1,000	,551
Búsqueda emociones	1,000	,546
Actividad	1,000	,531
Ideas	1,000	,531
Modestia	1,000	,531
Sensibilidad	1,000	,529
Acciones conciliadoras	1,000	,528
Orden	1,000	,515
Sentimientos	1,000	,430
Valores	1,000	,410
Estética	1,000	,365
Confianza	1,000	,361
Fantasía	1,000	,290
Acciones	1,000	,282

Ao reorganizar a tabela por validade de variáveis percebe-se claramente que apenas 4 facetas devem ser descartadas da análise fatorial, permanecendo as demais com propriedades estatisticamente positivas e significativas para o estudo em questão.

Tabela 7. Variança total explicada pelos componentes. Método de extração: Análise dos componentes principais.

Componente	Autovalores iniciais			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,368	21,228	21,228	6,368	21,228	21,228
2	3,717	12,391	33,619	3,717	12,391	33,619
3	2,808	9,359	42,978	2,808	9,359	42,978
4	2,038	6,792	49,770	2,038	6,792	49,770
5	1,464	4,879	54,650	1,464	4,879	54,650
6	1,102	3,674	58,324			
7	,988	3,293	61,617			
8	,893	2,976	64,593			
9	,829	2,762	67,355			
10	,821	2,736	70,091			
11	,774	2,579	72,670			
12	,695	2,315	74,985			
13	,661	2,202	77,187			
14	,648	2,161	79,348			
15	,589	1,964	81,313			
16	,541	1,804	83,116			
17	,514	1,713	84,829			
18	,489	1,630	86,459			
19	,435	1,451	87,910			
20	,416	1,388	89,299			
21	,401	1,338	90,637			
22	,387	1,289	91,925			
23	,365	1,216	93,141			
24	,351	1,170	94,312			
25	,343	1,144	95,455			
26	,323	1,076	96,532			
27	,290	,966	97,498			
28	,282	,940	98,438			
29	,252	,839	99,277			
30	,217	,723	100,000			

Na análise fatorial rotada, ao se extrair os fatores através do método de componentes principais foi obtido o seguinte resultado: os cinco primeiros fatores (com valores maiores que um) acumulados somam mais de 54% do total de variação. Permitindo assim a interpretação do gráfico de sedimentação que segue logo adiante.

Gráfico de sedimentação

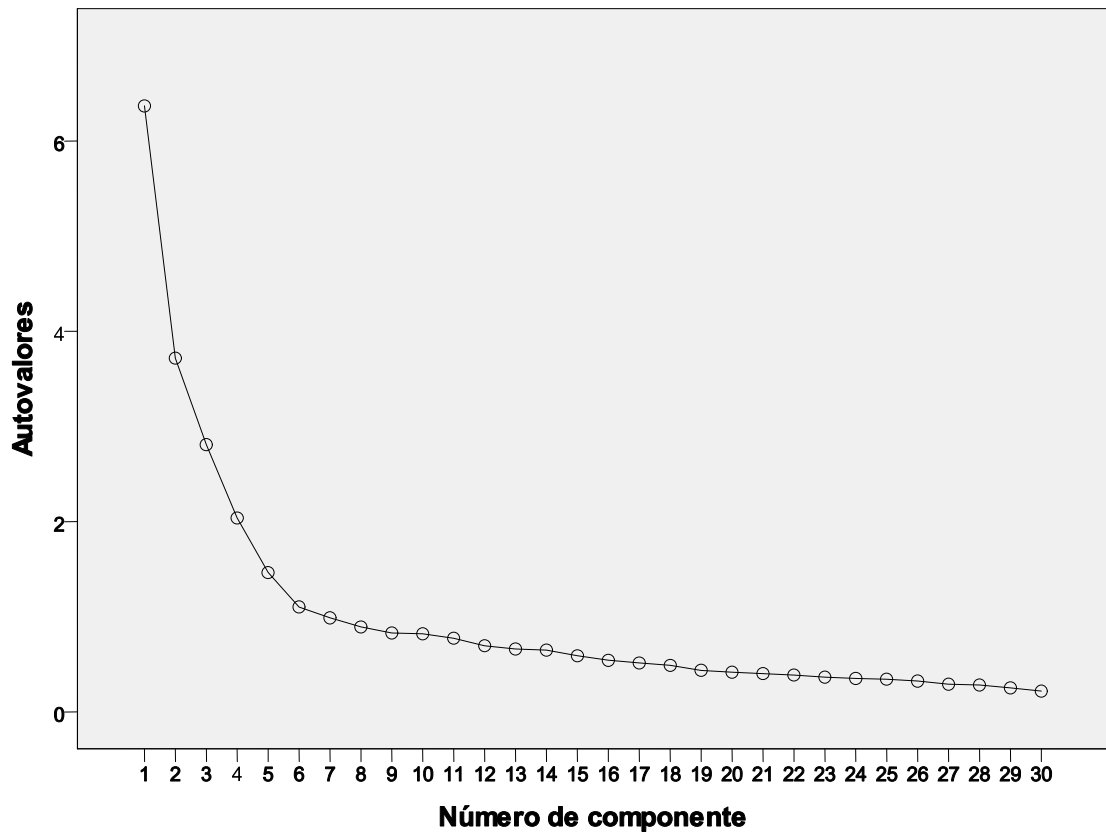


Figura 7. Gráfico de sedimentação.

Na figura 7, o gráfico de sedimentação, é possível conhecer o número de componentes que foram extraídos. Os componentes se refletem no gráfico quando a curva chega ao ponto de inflexão, que no caso deste estudo é o ponto 5 das abcissas, porque foram extraídos cinco componentes.

Com a análise deste gráfico se observa claramente 5 dimensões da análise fatorial. Desprezando as saturações inferiores a 0,3, pode-se perceber o número de elementos que integram parte da variância que tem mais de uma dimensão. Na tabela 8 encontra-se a matriz de componentes rotados e a maneira como são agrupados.

Tabela 8. Matriz de componentes rotados. Método de extração: Análise dos componentes principais. Método de rotação: Normalização Varimax com Kaiser.

Factores-facetas	Componente				
	E	C	N	A	O
EXTRAVERSIÓN (E)					
Cordialidad	,798				
Gregarismo	,744				
Emociones positivas	,744				
Búsqueda emociones	,621				,366
Actividad	,604	,354			
Asertividad	,416	,389		-,441	
RESPONSABILIDAD (C)					
Necesidad de logro		,748			
Autodisciplina		,721			
Orden		,695			
Competencia		,659			
Sentido del deber		,656		,458	
Deliberación		,575	-,354		
NEUROTICISMO (N)					
Ansiedad			,740		
Hostilidad			,736		-,300
Depresión			,687		
Impulsividad	,341	-,345	,582		
Ansiedad social		-,333	,581	,349	
Vulnerabilidad		-,457	,565		
AMABILIDAD (A)					
Modestia				,696	
Franqueza				,667	
Sensibilidad				,645	
Acciones conciliadoras			-,454	,558	
Altruismo	,586			,512	
Confianza	,442		-,305		
APERTURA (O)					
Valores					,625
Ideas		,392			,577
Estética	,305				,413
Sentimientos	,540				,344
Acciones	,337				
Fantasía			,389		

a. A rotação convergiu em 6 interações.

A Tabela 8 mostra a estrutura fatorial do instrumento NEO PI-R, de seus domínios e facetas com os dados desta investigação. Está organizada segundo o modelo de Costa, McCrae e Dye (1991).

Realizou-se uma análise dos componentes principais com rotação Varimax. Para melhor visualização apenas são mostradas as correlações superiores a 0,30 em valor absoluto, que são as que aparecem nesta tabela.

Estes dados são comparáveis aos de Costa et al. (1991), com base em uma escolha forçada, de 5 de fatores, como de costume neste tipo de análise fatorial. Apesar de salientar que algumas facetas compartilham seu peso fatorial em mais de um fator, como é o caso do Altruísmo, cujo maior peso fatorial o conduz para o fator Extroversão, embora seja importante o peso que o coloca em seu próprio fator, que é a Amabilidade. O maior peso de Confiança também recai em Extroversão, apesar de que Costa et al. (1991) a consideram uma faceta da Amabilidade.

No caso onde o peso fatorial de Altruísmo recai para o domínio Extroversão, Costa e McCrae (2007) advogam que pessoas altruístas tendem a se engajar em atividades sociais ou em grupo, o que acaba por reforçar o traço Extroversão.

A convergência negativa de Ações Conciliadoras (complacência) e Confiança com Neuroticismo também refletem o sentido teórico destes fatores. Uma pessoa com grau de Neuroticismo alto tende a ser mais desconfiada e procurar menos conciliação no convívio social.

Duas outras facetas de Abertura, Ação e Fantasia, contribuem seu peso fatorial em outros domínios, sendo em Extroversão e Neuroticismo, respectivamente.

Seguindo os argumentos teóricos de Briger et al. (2000) parece ser perfeitamente plausível o fato de que três facetas de Neuroticismo carreguem negativamente com Conscienciosidade, pois a Impulsividade, a Ansiedade Social e a Vulnerabilidade são componentes opostos ao construto teórico de uma pessoa conscienciosa.

No estudo que validou o construto no Brasil (Costa & McCrae, 2007), após a rotação Varimax, também percebeu-se uma forte tendência de Altruísmo recair em Extroversão. Os autores sugerem que pessoas altruístas tendem a ser mais extrovertidas que introvertidas. Outra Coincidência de convergência de fatores com o mesmo estudo, foi a presença de um peso fatorial de Assertividade, que pertence à

faceta Extroversão, convergindo negativamente com Amabilidade. Os pesquisadores da validação brasileira do estudo propõem que pessoas assertivas tendem a ser menos amáveis.

7.2. Resultados globais

7.2.1. Estatísticas descritivas do Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas (CM-LA): pontuações médias, mínimas, máximas, desvio típico e coeficiente de variação.

Tabela 9. Estatísticas descritivas do Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas (CM-LA).

	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo	Coef.Var.%
Mot. logro	51,10	5,750	25	60	11,252
Mot. resultados	43,69	7,754	20	60	17,747
N válido (según lista)	475				

A tabela 9 apresenta as médias de pontuação obtidas dentre os sujeitos pesquisados neste estudo.

No que se refere à motivação a média obtida para Motivação para Realização foi 51,10, com desvio típico de 5,750 e um coeficiente de variação de 11,252%. Estes dados indicam que a maioria dos valores desta pesquisa estão próximos à média do grupo, com uma representativa maior que a Motivação com foco em Resultados.

A Motivação para Resultados obteve uma média de 43,69, mas com um coeficiente de variação de 17,747%, que é considerada uma média dispersão ($15 < CV \leq 30$) (Levin, 1987), o que significa que menos sujeitos investigados estiveram próximos à media do que no outro tipo de motivação, mas ainda assim é uma dispersão aceitável para a finalidade do estudo.

7.2.2. Estatísticas descritivas do NEO PI-R: pontuações médias, mínimas, máximas, desvio típico e coeficiente de variação.

Tabela 10. Estatísticas descritivas das Facetas e Dimensões dos NEO PI-R.

	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo	CV %
Ansiedad	17,99	4,191	5	29	23,296
Hostilidade	14,24	4,462	3	26	31,334
Depresión	14,99	4,845	2	28	32,321
Ansiedad social	17,13	4,380	4	30	25,569
Impulsividade	15,86	4,728	4	29	29,81
Vulnerabilidade	12,67	4,427	0	25	34,94
Cordialidade	22,00	4,550	6	32	20,681
Gregarismo	17,59	5,154	2	31	29,3
Asertividade	15,36	4,315	3	30	28,092
Actividade	17,66	4,171	5	30	23,618
Búsqueda emociones	20,00	4,576	5	31	22,88
Emociones positivas	20,91	4,341	8	31	20,76
Fantasia	15,85	3,616	5	26	22,813
Estética	17,60	3,912	5	29	22,227
Sentimientos	18,86	4,038	7	29	21,41
Acciones	15,14	3,386	2	24	22,364
Ideas	19,40	4,684	6	32	24,144
Valores	19,34	3,580	7	28	18,51
Confianza	16,57	4,251	1	29	25,654
Franqueza	19,51	4,039	5	31	20,702
Altruismo	22,32	3,833	9	32	17,172
Acciones conciliadoras	17,68	3,966	6	28	22,432
Modestia	17,94	4,282	3	27	23,868
Sensibilidad	20,82	3,740	10	31	17,963
Competencia	21,65	3,678	11	30	16,988
Orden	18,59	4,694	5	31	25,25
Sentido del deber	22,72	4,150	10	32	18,265
Necesidad de logro	20,51	3,854	10	32	18,79
Autodisciplina	18,91	4,375	6	30	23,135
Deliberación	18,41	5,294	1	32	28,756
NEUROTICISMO	92,88	19,376	32	147	20,861
EXTRAVERSIÓN	113,51	19,105	55	166	16,831
APERTURA	106,19	12,624	68	146	11,888
AMABILIDAD	114,85	15,094	46	153	13,142
RESPONSABILIDAD	120,79	18,952	66	175	15,69

Analisando os dados estatísticos descritivos das facetas e dimensões do NEO PI-R para este estudo pode-se verificar que o desvio típico de todas as facetas que compõem as dimensões do construto varia entre 3,386 (Ações) a 5,294 (Ponderação), demonstrando um grau de dispersão baixo nas facetas. O Coeficiente de variação (CV) porém ficou entre médio e alto ($15 < CV \leq 30$). Para Levin (1987) isso representa que algumas respostas dos sujeitos desta pesquisa ficaram distantes da média, com uma amplitude larga, refletindo que as respostas dadas no teste NEO PI-R foram bem diversificadas em relação às proposições e pontuação do mesmo.

No que tange à análise das dimensões “N”, “E”, “O”, “A” e “C”, pode-se afirmar que a média de “C” (Conscienciosidade/Responsabilidad) 120,79 com um desvio típico de 18,952, resulta em um CV de 15,69%. Isso promove dispersão considerada regular, significando uma razoável homogeneidade em relação à média.

Em análise oposta, quando se observa “N” percebe-se uma média menor que a das demais dimensões, com 92,88 e um desvio típico de 19,376, mas o coeficiente de variação resultante da obtenção destes dados mostra que há uma maior heterogeneidade nas respostas dadas.

7.2.3. Estatísticas descritivas da Bateria de Expectativas Generalizadas de Locus de Controle – BEEGC-20: pontuações médias, mínimas, máximas, desvio típico e coeficiente de variação obtidos nas variáveis pesquisadas neste estudo.

Tabela 11 - Estatísticas descritivas do BEEGC-20

	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo	CV %
Control interno	31,94	3,819	9	38	11,956
Indefensión	11,52	5,880	3	31	51,041
Cren. suerte	15,99	7,441	4	36	46,535
Autoeficacia	26,30	4,673	11	36	17,768
Exp. éxito	31,40	4,214	8	36	13,42

Considerando os dados obtidos neste estudo pode-se analisar que dentre as variáveis cognitivas de personalidade, obtidas a partir da aplicação do BEEGC-20, duas tiveram um coeficiente de variação baixo ($15 < CV \leq 30$): Controle Interno e Expectativa de Êxito.

Isso demonstra uma homogeneidade maior nas repostas dadas pelos participantes. As duas variáveis também obtiveram a maior média e menor desvio típico, demonstrando serem as que menos obtiveram dispersão dos dados respondidos.

As variáveis que compõem o Locus de Controle Externo (Externalidade Defensiva e Crença na Sorte) tiveram as menores médias e os maiores desvios típicos, o que lhes proporcionou um coeficiente de variação acima de 30, representando uma grande heterogeneidade nas respostas do instrumento.

7.3. Correlação entre as variáveis estudadas

O coeficiente de correlação (linear) de Pearson fornece uma medida precisa da força e do sentido da correlação existente entre as variáveis presentes no estudo. Quando extraída de uma amostra aleatória de uma população específica pode-se ainda verificar se a associação obtida entre X e Y existe de fato na população, e não resulta meramente do erro amostral (= ação do acaso) (Levin, 1987).

7.3.1. Correlação entre os fatores do NEO PI-R

Tabela 12. Correlações entre os fatores do NEO PI-R

	EXTRAVERSIÓN	APERTURA	AMABILIDAD	RESPONSABILIDAD
NEUROTICISMO	-,175** ,001	-,086 ,115	-,177** ,001	-,520** ,000
EXTRAVERSIÓN	1	,461** ,000	,218** ,000	,241** ,000
APERTURA		1	,117* ,031	,191** ,000
AMABILIDAD			1	,258** ,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

A partir da análise dos dados da Tabela 12 pode-se perceber que há uma correlação negativa entre Neuroticismo e Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade. Isso pode ser traduzido no fato de que quanto maior for o neuroticismo inversamente proporcional serão as outras dimensões supracitadas.

Há uma correlação positiva entre Extroversão e Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade, demonstrando que quanto maior for a Extroversão as demais facetas citadas seguirão crescentes na mesma proporção.

De mesma forma há correlação positiva entre Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. Quanto mais Abertura a experiências uma pessoa possui reforçará seus traços de Amabilidade e Conscienciosidade.

Também se observa correlação positiva entre as dimensões Amabilidade e Conscienciosidade. Quanto maior for a Amabilidade a tendência é ser mais consciencioso.

Observa-se então que a dimensão Conscienciosidade correlaciona-se com todas as demais dimensões, sendo inversamente proporcional ao Neuroticismo e positiva com as demais, em relações de maior ou menor significância. A partir deste fato, coloca-se o domínio “C”, como o traço de personalidade que perpassa por todos os demais do modelo dos Cinco Grandes Fatores.

7.3.2. Correlação entre as Metas de Motivação Acadêmica e Os Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big-Five).

Tabela 13. Correlação de Pearson das dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica com os Cinco Grandes Fatores de Personalidade.

	Neuroticismo N	Extraversión E	Apertura O	Amabilidad A	Responsabilidad C
Motivación de logro	-,023 ,674	,197** ,000	,158** ,003	,199** ,000	,321** ,000
Motivación de resultados	,070 ,201	,134* ,014	-,028 ,610	-,108* ,047	,153** ,005

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Cruzando-se dois dos instrumentos aplicados é possível perceber a correlação entre duas grandes categorias de variáveis presentes neste estudo: os traços de personalidade e a motivação acadêmica, como mostra a Tabela 13.

A dimensão Extroversão correlaciona-se positivamente com a Motivação de Realização e com a de Resultado. Pode-se dizer que quanto maior o grau de extroversão presente na personalidade do sujeito maior será a busca pelo alcance de suas metas, tanto se o foco estiver na realização quanto se estiver no resultado.

O traço Abertura correlaciona-se positivamente apenas com a Motivação de Realização, demonstrando que não há correlação entre este traço e a Motivação de Resultado. Existe uma tendência para que a medida que as pessoas que desenvolvam este traço em sua personalidade também busquem mais a satisfação no alcance das metas do que os resultados que a mesma pode proporcionar ao ser alcançada.

A Amabilidade possui correlação positiva com a Motivação de Realização, onde se pode presumir que pessoas voltadas para a satisfação e realização de suas metas, são mais amáveis, de fácil convivência. Em contrapartida, acontece de maneira inversamente proporcional com o foco nos resultados, demonstrando, a partir da correlação negativa, que quanto mais são focadas nos resultados, menos amáveis são as pessoas.

Os dois tipos de motivação apresentam correlação positiva com o traço de personalidade Conscienciosidade, sendo mais significativa a correlação entre este traço e a Motivação de Realização do que com a Motivação de Resultado. Sobremaneira se pode dizer que uma pessoa conscienciosa busca mais a satisfação na realização de suas metas do que no resultado que as metas podem proporcionar. Porém ainda mantém o foco nos resultados, não buscando apenas a satisfação da realização em si.

7.3.3. Correlação entre as Metas de Motivação Acadêmica e as variáveis demográficas

Tabela 14. Correlação de Pearson entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica com variáveis demográficas e profissionais.

	Mot. logro	Mot. resultados
Edad	,110* ,016	-,040 ,389
Sex	,090* ,049	,091* ,049
Trabajo	,025 ,581	-,120** ,009

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

A Tabela 14 mostra o grau de correlação entre as variáveis demográficas de os tipos de motivação pesquisadas neste estudo. Percebe-se uma correlação positiva entre a idade e a Motivação para Realização, demonstrando que a variável idade interfere no tipo de motivação. Luna-Arocas (2002) postula que há diferenças significativas na Motivação de Realização quando relacionada ao fator idade. Segundo ele os indivíduos mais jovens apresentam um perfil de busca de *status* superior do que os mais velhos, em contrapartida os mais velhos demonstram uma busca maior pela excelência do que os mais jovens. O autor coloca ao final de sua pesquisa que sujeitos maiores de 45 anos demonstram ser mais competitivos que os de menor idade que eles.

A Motivação por Resultados correlaciona-se positivamente com a variável demográfica sexo (gênero), demonstrando que há diferenças neste tipo de motivação entre homens e mulheres.

A variável demográfica trabalho se correlaciona negativamente com a Motivação com foco nos Resultados. Sendo assim, as pessoas que estão trabalhando neste estudo não estão focadas em resultados. Há uma tendência que esses sujeitos quanto mais busquem trabalho, menos se preocupem com os resultados.

7.3.4. Correlação entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica e Estratégias de Enfrentamento

Tabela 15. Correlação de Pearson entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica com as estratégias de enfrentamento de COPE breve.

	Mot. logro	Mot. resultados
Afr. Activo	,352** ,000	,154** ,001
Planificación	,288** ,000	,100* ,029
Apoyo emocional	,074 ,109	,038 ,410
Apoyo instrumental	,095* ,038	,077 ,094
Religión	,188** ,000	,112* ,015
Reint. Positiva	,158** ,001	,027 ,553
Aceptación	,072 ,119	,067 ,144
Negación	,076 ,097	,113* ,014
Humor	-,050 ,279	-,009 ,845
Distracción	-,012 ,798	,149** ,001
Autoinculpación	,047 ,309	,056 ,224
Desconexión	-,263** ,000	-,102* ,027
Distanciamiento	-,044 ,338	-,036 ,431
Uso sustancias	-,235** ,000	-,001 ,977

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

A Tabela 15 mostra a correlação entre os tipos de motivação e as estratégias de enfrentamento do estresse.

A Motivação de Realização correlaciona-se positivamente com o Enfrentamento ativo, Planejamento, Apoio instrumental, Religião e Reinterpretação positiva. Dessa forma, pessoas com este tipo de motivação tendem a utilizar mais essas estratégias para enfrentar os problemas e estresse no alcance de suas metas.

De maneira inversa há correlações negativas significativas entre a Motivação de Realização com as estratégias Desconexão e Uso de substâncias. Isso significa que há uma tendência quanto mais for focado nas realizações esses sujeitos menos utilizar-se-ão dessas estratégias para enfrentar seus obstáculos, que seriam os fatores estressores para o alcance de suas metas.

A Motivação de Resultados também apresenta correlação positiva e significativa com as estratégias de enfrentamento ativo, planejamento e religião, a exemplo do que acontece com a Motivação de Realização, só que em menor significância. Mas também se correlaciona significativa e positivamente com as estratégias de Negação e Distração, demonstrando que estas estratégias que não são consideradas tão eficazes são utilizadas pelos sujeitos da pesquisa quando se defrontam com fatores estressores.

A estratégia de enfrentamento Desconexão é a única que se correlaciona de maneira significativa e negativamente com a Motivação para Resultados. Dessa forma quanto maior for o foco do indivíduo nos resultados menor uso ele fará desta estratégia, que em essência significa afastá-lo de seu foco e de sua meta.

7.3.5. Correlação entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica e as variáveis cognitivas de personalidade

Tabela 16. Correlação de Pearson entre as dimensões do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica e as variáveis cognitivas de personalidade.

	Control interno	Indefensión	Creencia suerte	Autoeficacia	Exp. éxito
Mot. logro	,274** ,000	-,136** ,003	-,062 ,176	,254** ,000	,382** ,000
Mot. resultados	,147** ,001	,080 ,082	,139** ,002	,103* ,025	,203** ,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Na Tabela 16 pode-se observar o grau de correlação e significância entre os tipos de motivação e as variáveis cognitivas de personalidade constantes do BEEGC-20.

A Motivação de realização apresenta correlação significativa e positiva com as seguintes variáveis: Controle Interno, Auto-eficácia e Expectativa de Êxito. Sendo assim é possível afirmar que quanto maior for a consciência da sua responsabilidade no alcance das metas, o sentimento de que as metas são possíveis de serem alcançadas e a sensação de ser capaz de alcançá-las por seu próprio esforço e condições, o sujeito irá aumentar sua motivação em busca da realização. De maneira inversa ocorre com a Externalidade Defensiva, que se correlaciona negativa e significativamente com este tipo de motivação. Quanto mais atribuir a terceiros as responsabilidades de uma ação, mais o sujeito fica dependente e se sente indefeso, o que o fará diminuir a busca pela sua realização, diminuindo assim sua motivação para tal.

A Motivação para Resultados apresenta as mesmas correlações significativas e positivas com Controle Interno, Auto-eficácia e Expectativa de Êxito, sendo que em menor grau de significância que a Motivação para Realização. Tal fato demonstra que

há uma tendência muito forte de que quanto maior o desejo para alcançar os resultados mais se acredita ser possível de conseguir fazê-lo. Também aumenta de maneira proporcional a sensação de ser capaz de alcançá-lo, assim como a atribuição para si da responsabilidade no alcance desse resultado. Contudo também há uma correlação significativa e positiva com a Crença na Sorte, demonstrando que pessoas com Motivação para Resultado acreditam também na sorte para alcançá-lo.

7.4. Definição dos clusters (conglomerados) através das medidas de variáveis cognitivas de personalidade

Realizou-se uma análise de cluster (Conglomerados) com as pontuações obtidas nas cinco dimensões de personalidade medidas pelo instrumento BEEGC-20.

O resultado da análise de cluster gerou três grupos (*clusters*) distintos. Na Tabela 17 são apresentadas as médias (centro dos conglomerados obtidos) em cada um dos grupos que sustentou a análise.

Tabela 17. Classificação segundo critério de personalidade cognitiva

Centros dos conglomerados finais			
	Grupo 1 Sonhadores	Grupo 2 Empreendedores	Grupo 3 Seguidores
Control interno	32	33	29
Indefinição aprendida	15	9	12
Cren. sorte	24	11	13
Autoeficácia	27	28	21
Exp. êxito	32	33	26

As cinco variáveis medidas com o instrumento aplicado foram: Locus de Controle Interno, Locus de Controle externo (Externalidade defensiva e Crença na Sorte), Auto-Eficácia e Expectativa de Êxito.

As médias obtidas, por cada grupo, em cada uma das variáveis, está expressa na Tabela 17.

O Locus de Controle Interno aparece como uma das variáveis que pontuou mais alto em todos os grupos, com pouca diferença média entre eles, demonstrando que os três clusters acreditam possuir um alto controle sobre seu destino, suas ações e as conseqüências das mesmas como responsabilidade deles próprios.

A Expectativa de Êxito também foi bem pontuada pelos três grupos, em comparação com as demais variáveis, demonstrando que acreditam que as metas sejam possíveis de ser alcançadas. Em comparação intragrupal, ocupou a mesma média que o Controle Interno em dois *clusters* (grupo 1 e grupo 2).

A Externalidade Defensiva (Indefensión) foi a variável que menos obteve pontuação nos três grupos, comparativamente, sendo coerente com a variável acima descrita, uma vez que é antagônica a ela.

A Crença na Sorte apresentou uma pontuação bem variada entre os grupos, mas em comparação com as demais variáveis, no mesmo grupo, apontou para uma tendência a oscilar como a terceira ou quarta variável em termos de pontuação.

Comparando-se com as diferenças apresentadas nas demais variáveis o sentimento de Auto-eficácia também apresentou valores maiores entre os grupos, quando comparados entre si. Dentro de cada *cluster*, em comparação com as outras variáveis, oscilou entre a segunda e terceira maior pontuação nas médias obtidas.

Porém, a denominação de cada um dos *clusters* não se deu através da análise independente das variáveis, ou apenas no grau de diferença que elas apresentaram nas suas comparações. A observância da pontuação das variáveis obtidas em cada grupo e a maneira como elas se relacionam entre si, proporcionou uma interpretação de como essas variáveis interagem na personalidade e quais comportamentos podem provocar no sujeito com tais níveis de pontuação.

Essa análise, interpretação e escolha da nomenclatura de cada conglomerado são explicitadas na figura 8.

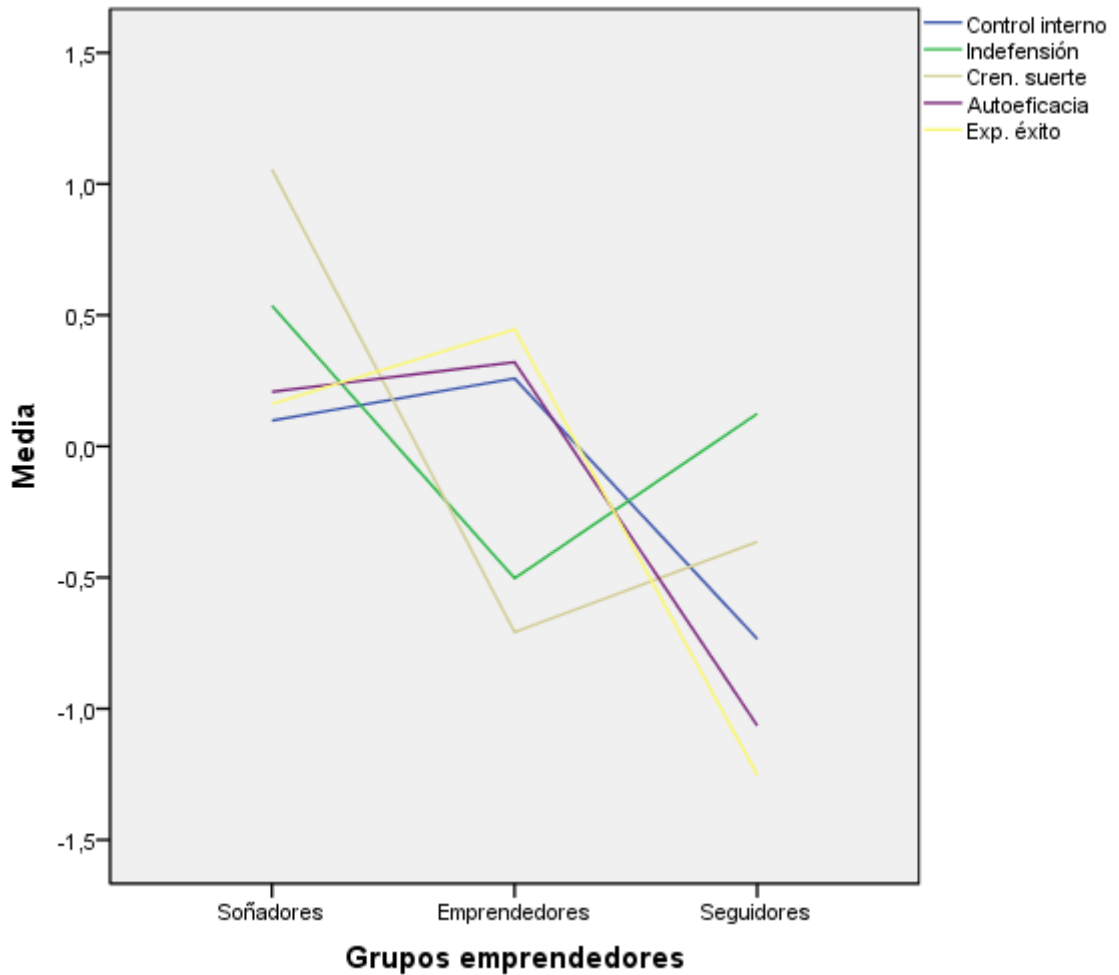


Figura 8. Pontuação média obtida por cada *cluster* nas variáveis do BEEGC-20.

Considerando todo o arcabouço teórico apresentado na primeira parte deste estudo e a partir da análise das características distintas de forma como interagem as variáveis estudadas estabeleceu-se a seguinte nomenclatura para cada um dos conglomerados: Soñadores, Emprendedores e Seguidores.

- d) O grupo dos SONHADORES se caracteriza por uma forte tendência em pontuar alto em quase todas as variáveis relacionadas acima. Denota possuir alto Lócus de Controle Interno, assim como, em comparação com os demais grupos, a maior pontuação em Crença na Sorte, seguida da Externalidade Defensiva. Essa combinação de variáveis, em termos práticos, representa um grupo de pessoas que tanto atribuem suas realizações e conquistas à sua responsabilidade, porém creditam mais à sorte e a terceiros o que pode ser conquistado. Pelo fato de apresentarem altas pontuações nas variáveis que medem o Lócus de Controle Interno quanto Externo, e ainda pontuarem alto nas variáveis de Auto-eficácia e Expectativa de Êxito, receberam a nomenclatura de sonhadores, porque crêem no sucesso independente de seus esforços pessoais, acreditando em tudo que lhes é apresentado.
- e) O grupo SEGUIDORES, em comparação com os demais grupos, possui a menor pontuação na variável Lócus de Controle Interno assim como também pontuou menos que os demais em sentimento de Auto-eficácia. A combinação das pontuações dessas variáveis caracteriza um grupo de pessoas com menor tendência a assumir a responsabilidade de seus atos e o controle que tem deles, e por isso não se sentem suficientemente capazes de lograr êxito no que se propõem (dada a baixa pontuação em Auto-eficácia). A variável com maior pontuação média neste grupo foi a Externalidade Defensiva, e este foi o motivo pelo qual lhes foi atribuída a nomenclatura de seguidores, porque dependem muito de terceiros para alcançar as metas que se propõem.
- f) O *cluster* EMPREENDEDORES, que será o foco de aprofundamento deste estudo daqui por diante, caracteriza-se por obter uma alta pontuação em Expectativa de Êxito, seguida do Sentimento de Auto-eficácia. Eles acreditam no sucesso e que tem altas possibilidades de conseguir alcançá-lo por seus próprios esforços. Somando-se à alta pontuação obtida em Controle Interno traduz-se que atribuem a si próprios a responsabilidade no atingimento de suas metas. As variáveis com menor pontuação média são as que se referem ao Lócus de

Controle Externo, caracterizando o grupo como detentor de suas responsabilidades e se sentido responsável e capaz de lograr êxito em suas metas propostas.

A relação dinâmica das variáveis cognitivas de personalidade dos empreendedores confere ao grupo um desempenho diferenciado no alcance de resultados. Sendo assim, de acordo com o cabedal teórico que versa sobre o comportamento dos empreendedores, esse é o estilo de personalidade dessas pessoas que fazem a diferença no mundo.

Tabela 18. Número de casos em cada conglomerado

Número de casos em cada conglomerado		
Conglomerado	1. Sonhadores	172
	2. Empreendedores	207
	3. Seguidores	96
Válidos		475
Perdidos		,000

O conglomerado 1, chamado neste estudo de SONHADORES, contém 172 sujeitos. O Conglomerado 3, chamado de SEGUIDORES, possui 96 representantes, enquanto que o maior contingente representado neste estudo é o do conglomerado EMPREENDEDORES, com 207 representantes.

A distribuição da quantidade de sujeitos representando cada grupo pode ser considerada equilibrada, pois nenhum dos grupos conta com mais de 50% do total de sujeitos e nem menos de 20% do total dos participantes.

Por possuir características que sugerem um desempenho mais próximo do sucesso e por conter o maior contingente da amostra o conglomerado EMPREENDEDOR será

estudado de forma mais aprofundada adiante, cruzando as variáveis que representam os traços de personalidade (oriundas da aplicação do NEO PI-R), os tipos de motivação em relação às metas e as estratégias de enfrentamento.

Ao final desta análise pretende-se concluir quais os traços de personalidade são mais significativos nos empreendedores e a forma como os mesmo enfrentam as dificuldades na obtenção de suas metas.

7.5. Diferenças por grupo de empreendedorismo nas demais variáveis estudadas

7.5.1. Diferenças por grupos de empreendedorismo nas variáveis de Motivação Acadêmica e os Cinco Grandes fatores de personalidade (Big-five).

Tabela 19. Análise multivariante. Prova de efeito inter-sujeitos.

Origen	Variable dependiente	F	Sig.
Emprendedorismo	Logro	10,756	,000
	Resultados	4,924	,008
	Neuroticismo	4,436	,013
	Extraversión	,887	,413
	Apertura	1,214	,298
	Amabilidad	,601	,549
	Responsabilidad	10,518	,000

A análise multivariante realizada com os clusters que compõem o estudo demonstra diferenças altamente significativas entre os grupos estudados. A Motivação de

Realização e a dimensão Conscienciosidade (Responsabilidade) do modelo Big-five são as que apresentam maior relevância ($p > .000$).

Apesar de não ser de mesma proporção também é possível identificar correlação significativa com as variáveis Motivação de Resultados e Neuroticismo.

A Motivação para Realização (logro) tem sido, por décadas, associada ao comportamento dos empreendedores, portanto é perfeitamente condizente o resultado obtido na análise de provas inter-sujeitos. Os empreendedores buscam construir e superar seus próprios limites, e estão mais focados na satisfação que isso pode lhes proporcionar que o resultado propriamente dito. Porém há de se observar que o foco no resultado não é totalmente ignorado. O fato de haver uma preocupação com os resultados, ainda que aquém da Realização, sugere que o empreendedor não se envolve em metas apenas com foco em sua satisfação, mas também considera os benefícios que o resultado pode agregar na obtenção da meta.

A variável "N" (neuroticismo) aparece com correlação significativa quando cruzada com os grupos estudados. Sendo este um traço de personalidade que pontua inversamente proporcional às demais dimensões componentes do NEO PI-R, há de se buscar a compreensão de como a instabilidade emocional afeta os grupos deste estudo. Por ser uma dimensão que congrega facetas que estão diretamente ligadas a fatores como ansiedade e vulnerabilidade, por conseguinte faz-se necessário identificar como os grupos estudados enfrentam estes fatores que podem ser estressores para os indivíduos.

Dentre as variáveis do NEO PI-R a correlação mais significativa encontrada nesta análise multivariante foi do traço de personalidade chamado de "C" (Conscienciosidade/responsabilidade) ($p > .000$). Para alcançar as metas traçadas os empreendedores necessitam de persistência, organização e responsabilidade, que são características que mantêm forte relação com "C". Este resultado demonstra que há coerência entre o cruzamento destas provas de efeito inter-sujeitos e todo o arcabouço teórico apresentado na primeira parte deste estudo.

Por ter sido o traço de personalidade com maior significado e relevância no cruzamento das variáveis, será aprofundada sua relação específica com as demais variáveis presentes na investigação, como nas Tabelas 20, 21 e 22.

Tabela 20. Correlação entre a dimensão “C” (Conscienciosidade) do NEO PI-R e as variáveis de Motivação Acadêmica, do CM-LA.

		Conscienciosidade (C) NEO PI R
Motivación académica	Logro	,297** ,000
	Resultados	,179** ,001

** . A correlação é significativa ao nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa ao nível 0,05 (bilateral).

No que se refere à motivação acadêmica percebe-se uma correlação maior com o tipo de motivação orientada para realização do que orientada para resultados. A dimensão “C” possui uma faceta denominada necessidade/esforço de realização, que se traduz em uma busca no alcance de metas traçadas. Importante ressaltar que há também uma correlação significativa entre “C” e Motivação de metas para resultado, mesmo que não seja na mesma significância. Portanto, o traço de personalidade Conscienciosidade possui relação positiva tanto com a busca pela realização quanto pelos resultados.

Cabe salientar que a correlação está baseada em um instrumento de mensuração e avaliação de dois tipos de metas de motivação acadêmica, mas que podem ser estendidos a outras esferas como a profissional, por exemplo, pois o construto se baseia em uma premissa de sustentação teórica que o permite fazer isso, como pode ser lido na sustentação científica do marco teórico deste estudo.

Tabela 21. Correlação entre a dimensão “C” (Conscienciosidade) do NEO PI-R e as variáveis cognitivas de personalidade do BEECG-20

		Conscienciosidade (C) NEO PI R
Variables cognitivas de personalidad	Control interno	,156** ,004
	Indefensión	-,096 ,077
	Cren. suerte	,004 ,940
	Autoeficacia	,447** ,000
	Exp. éxito	,276** ,000

Em relação às variáveis cognitivas de personalidade a correlação mais significativa foi com o sentimento de auto-eficácia. A faceta competência, em sua tradução prática, significa o próprio sentimento de auto-eficácia. Além disso, outra faceta de “C, que é a autodisciplina, confere ao indivíduo que a pontua em forte escala uma vontade de finalizar suas ações, e esta pode ser reforçada com a faceta ponderação.

O Traço “C” também se relaciona positiva e significativamente com a variável Locus de Controle Interno, na qual o sujeito sente ser o responsável pelas conseqüências de suas ações e toma para si a responsabilidade por seus atos e domínio sobre suas decisões e destino. De mesma forma, de maneira inversa não se encontra correlação entre as demais variáveis da teoria da atribuição (locus de controle externo) uma vez que ambas, em sua essência, estornam a responsabilidade das conseqüências de seus atos de si próprios.

Tabela 22. Correlação entre a dimensão “C” (Conscienciosidade) do NEO PI-R e estratégias de enfrentamento de COPE breve

	Conscienciosidade (C) NEO PI R	
Afrontamiento	Afr. activo	,371** ,000
	Planificación	,313** ,000
	Apoyo emocional	,014 ,804
	Apoyo instrumental	-,092 ,092
	Religión	,081 ,135
	Reint. positiva	,231** ,000
	Aceptación	-,130* ,016
	Negación	-,066 ,226
	Humor	-,073 ,177
	Distracción	-,210** ,000
	Autoinculpación	-,057 ,299
	Desconexión	-,362** ,000
	Distanciamiento	-,191** ,000
	Uso sustancias	-,211** ,000

** . A correlação é significativa ao nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa ao nível 0,05 (bilateral).

As estratégias de enfrentamento do estresse que apresentaram correlação significativa com o traço “C” podem ser divididas em dois subgrupos: as de correlação positiva e negativas.

- c) No grupo de correlação positiva encontram-se: Enfrentamento ativo (sendo esta a correlação mais significativa), Planejamento e Reinterpretação positiva;
- d) Buscando a análise inversa as variáveis que se correlacionam de forma negativa são aquelas que estão opostas ao comportamento de quem detém a dimensão Conscienciosidade alta, tais como Uso de substâncias, Distanciamento, Desconexão, Distração e mesmo a Aceitação.

7.5.2. Diferenças por grupos de empreendedorismo e as facetas do NEO PI-R.

Considerando os objetivos propostos neste estudo nesta etapa dar-se-á o aprofundamento da análise dos traços de personalidade do cluster EMPREENDEDORES. Para tanto foram realizadas análises multivariantes, com prova de efeito inter-sujeitos, com as 6 facetas de cada uma das dimensões que compõem o NEO PI-R, colocadas como variável independente e o grupo de empreendedorismo como fator fixo. A análise dos resultados gerados pode-se visualizar nas tabelas e gráficos a seguir.

Tabela 23. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas do Neuroticismo.

	Variable dependiente	F	Sig.
Facetas de Neuroticismo	Ansiedad	,996	,371
	Hostilidad	1,078	,341
	Depresión	11,010	,000
	Ansiedad social	3,966	,020
	Impulsividad	,927	,397
	Vulnerabilidad	9,394	,000

O Resultado da análise multivariante realizada com as 6 facetas da Dimensão Neuroticismo mostra que se obtém diferenças altamente significativas nas facetas

Depressão e Vulnerabilidade ($p > .000$), sendo o grupo Empreendedor menos vulnerável (a ficar nervoso ou entrar em pânico em situações de emergência) e mais capaz de lidar com a tensão, manter a cabeça fria, mais competente e mais resistente em situações difíceis, como evidenciado no gráfico da figura 9.

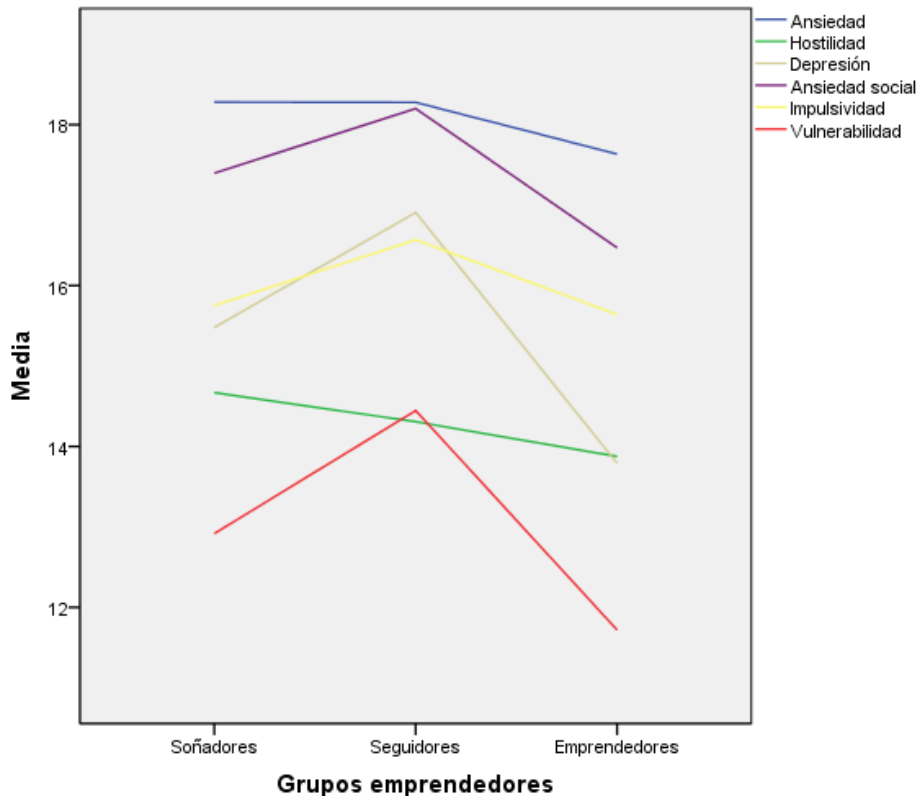


Figura 9. As facetas do Neuroticismo nos três grupos de empreendedorismo.

Dentre os três clusters comparados o menor grau de Depressão encontra-se no grupo Empreendedores, traduzindo-se em um grupo de indivíduos que possuem mais esperança e confiança, sentem que a vida tem sentido e vale a pena.

Ademais os empreendedores sofrem menos ansiedade social que os outros dois grupos. Sentem menos emoções negativas de vergonha e embaraço, são menos sensíveis ao ridículo e não tem sentimentos de inferioridade. Também não apresentam timidez e nem se perturbam em situações sociais.

O grupo Seguidores apresenta altos graus em quase todas as facetas do Neuroticismo, se comparado aos outros dois grupos, excetuando-se na hostilidade, onde o grupo dos Sonhadores apresentou maior pontuação.

Tabela 24. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Extroversão.

	Variable dependiente	F	Sig.
Facetas de Extraversión	Cordialidad	,381	,683
	Gregarismo	2,341	,098
	Asertividad	4,775	,009
	Actividad	8,857	,000
	Búsqueda de emociones	,861	,423
	Emociones positivas	2,959	,053

Após resultado da análise multivariante considerando as facetas da Extroversão e os grupos de empreendedorismo, obteve-se diferenças significativas para Atividade e Assertividade, sendo a significância da Atividade maior ($p > .000$).

Em termos práticos, como pode ser evidenciado na Tabela 24 e na Figura 9, significa que os empreendedores são pessoas mais ativas, com vigor e energia e um grau mais alto de agilidade que os demais. Também se apresentam de forma decidida, dominante e confiante nas relações com meio.

As demais facetas não apresentaram significância suficiente na correlação, mas é necessário lembrar que no resultado da análise fatorial do NEO PI-R demonstrado na Tabela 8, o traço “E” possui duas facetas de outros traços que recaem sobre ele, como o Altruísmo e Confiança (da Amabilidade) e Ação (da dimensão Abertura).

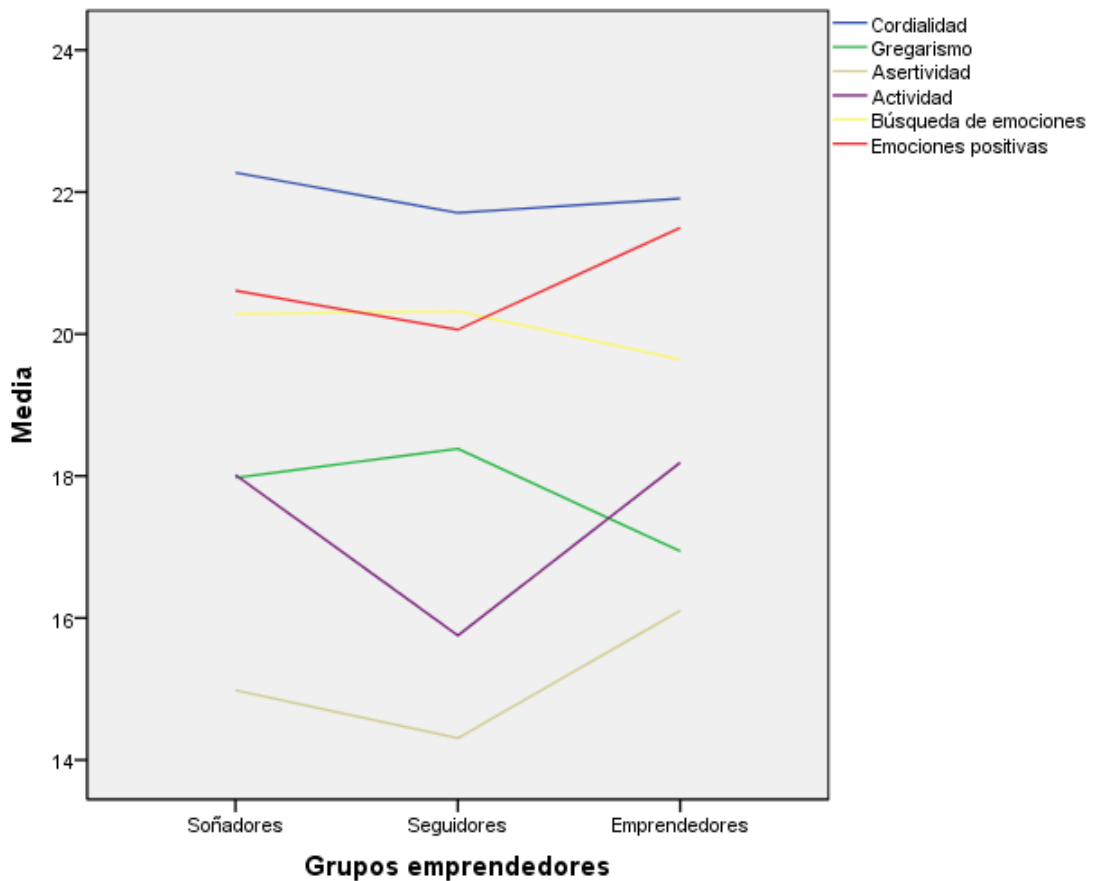


Figura 10. As facetas de Extroversão nos três grupos de empreendedorismo.

Em comparação com os outros dois *clusters* os empreendedores são mais cordiais, demonstrando maior acolhimento com os outros e costumam ser mais divertidos e alegres nas relações sociais, como demonstra a pontuação na faceta emoções positivas.

O grupo dos Seguidores apresenta, dentre os três clusters, a maior tendência ao gregarismo. Tal fato ratifica a nomenclatura recebida pelos sujeitos deste grupo.

Tabela 25. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Abertura.

		Variable dependiente	F	Sig.
Facetas de Abertura	Fantasia		1,045	,353
	Estética		1,018	,362
	Sentimientos		,100	,905
	Acciones		,905	,406
	Ideas		6,730	,001
	Valores		1,056	,349

A análise multivariante das facetas da dimensão Abertura revelou que apenas Idéias apresenta significância para os grupos empreendedores, sugerindo que empreendedores são pessoas curiosas e analíticas, sempre em busca do saber e do conhecimento.

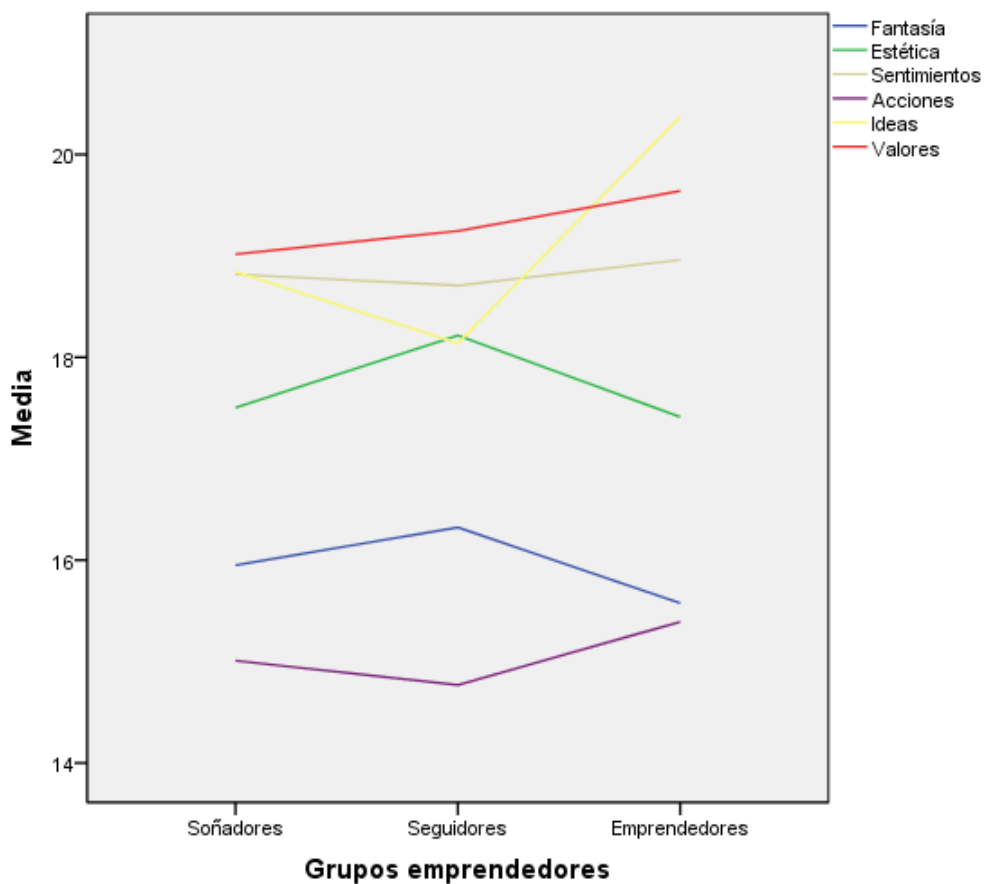


Figura 11. As facetas de Abertura nos três grupos de empreendedorismo.

De fato, como visto no gráfico representado na figura 11, os empreendedores são mais propensos não apenas a acatar novidades, mas também a sugerí-las. O grupo dos Seguidores é o que menos apresenta este tipo de comportamento.

Tabela 26. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Amabilidade

		Variable dependiente	F	Sig.
Facetas de Amabilidade		Confianza	,768	,465
		Franqueza	2,005	,136
		Altruismo	1,331	,266
		Actitudes conciliadoras	,019	,981
		Modestia	1,448	,237
		Sensibilidad	1,027	,359

A análise multivariante das facetas da dimensão Amabilidade não revelou nenhuma diferença altamente significativa entre os grupos estudados e as variáveis presentes neste traço de personalidade.

Tabela 27. Provas de efeito inter-sujeitos: Empreendedorismo e as facetas de Conscienciosidade.

		Variable dependiente	F	Sig.
Facetas de Responsabilidad		Competencia	11,955	,000
		Orden	4,020	,019
		Sentido del deber	1,625	,198
		Necesidad de logro	13,757	,000
		Autodisciplina	8,811	,000
		Deliberación	4,458	,012

A análise multivariante realizada com as 6 facetas do fator Conscienciosidade demonstra diferenças altamente significativas em pelo menos 3 facetas: Competência, Necessidade de realização e Autodisciplina ($p > .000$). Os empreendedores possuem uma forte necessidade de realizar, demonstrando audácia e ambição neste esforço por

conseguir atingir suas metas, também possuem sentimento de ser capaz de realizar suas tarefas e metas, e não desistem diante dos obstáculos, superando as dificuldades em prol de seus objetivos. Ademais, são organizados e metódicos além de apresentarem características como cautela e cuidado, o que os torna precavidos, ponderando sobre as ações a serem tomadas.

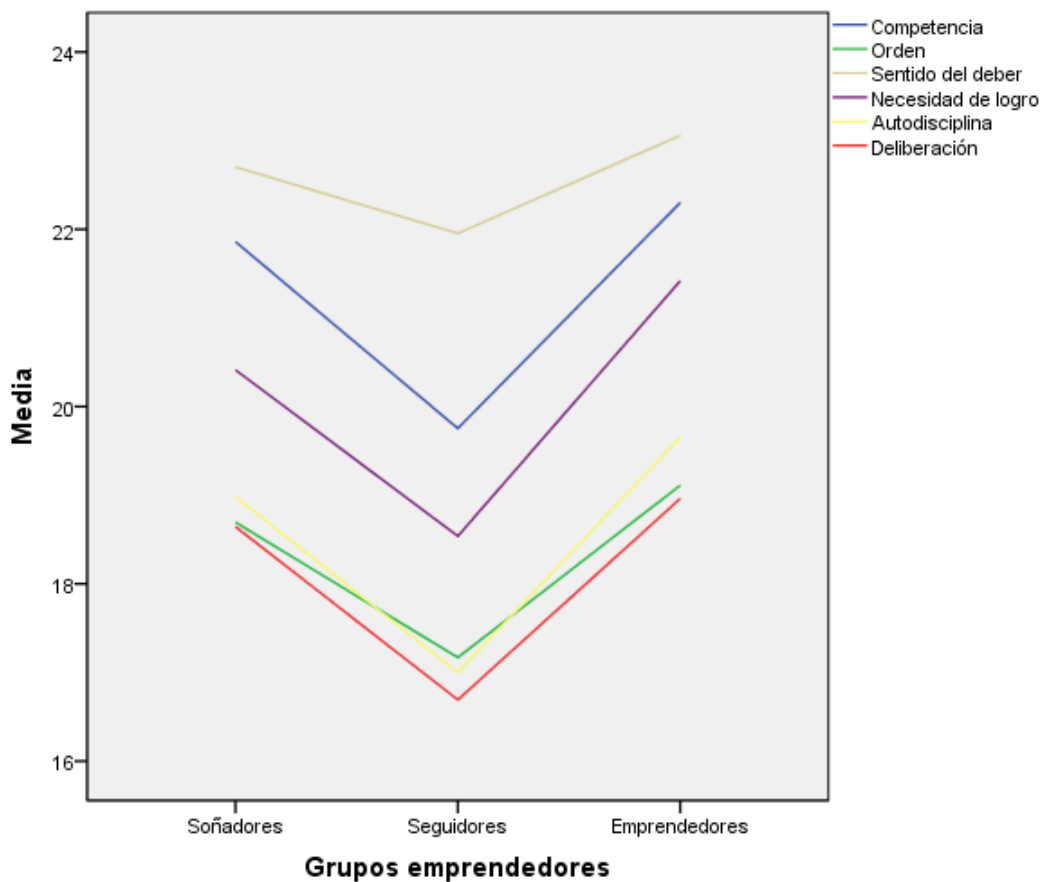


Figura 12. As facetas de Conscienciosidade nos três grupos de empreendedorismo.

A partir da análise do gráfico representado pela figura 12 pode-se perceber o grau de diferença entre o *cluster* dos empreendedores e dos demais. Apresentam uma intensa necessidade e esforço para alcançar as metas, que somados ao sentimento de competência, de ser capaz de atingi-lás, faz com que o empreendedor se comporte de

maneira resiliente, superando os obstáculos e contornando os problemas que podem surgir no decorrer do percurso. Demonstram também que ponderam sobre suas decisões antes de agir, e suas ações são pautadas em padrões de moral e ética, agindo de forma responsável.

O grupo dos Seguidores apresenta a menor pontuação em todas as 6 facetas do traço Conscienciosidade, destacando-se a como mais baixa a Ponderação.

7.5.3. Comparação inter-sujeitos entre as diferenças de sexo e grau de empreendedorismo nos tipos de motivação.

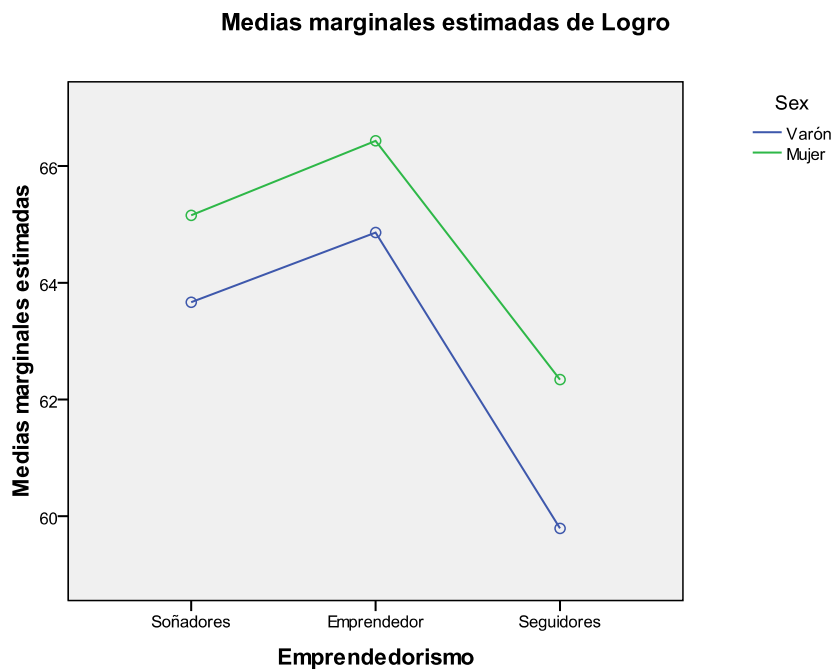


Figura 13. Diferenças em Motivação de Realização Acadêmica por sexo e grau de empreendedorismo.

Percebe-se que, mesmo em uma escala diferente de proporção, tanto homens quanto mulheres do conglomerado empreendedor possuem mais elevada pontuação para a

Motivação de Realização. Sendo que as mulheres a possuem em intensidade mais elevada.

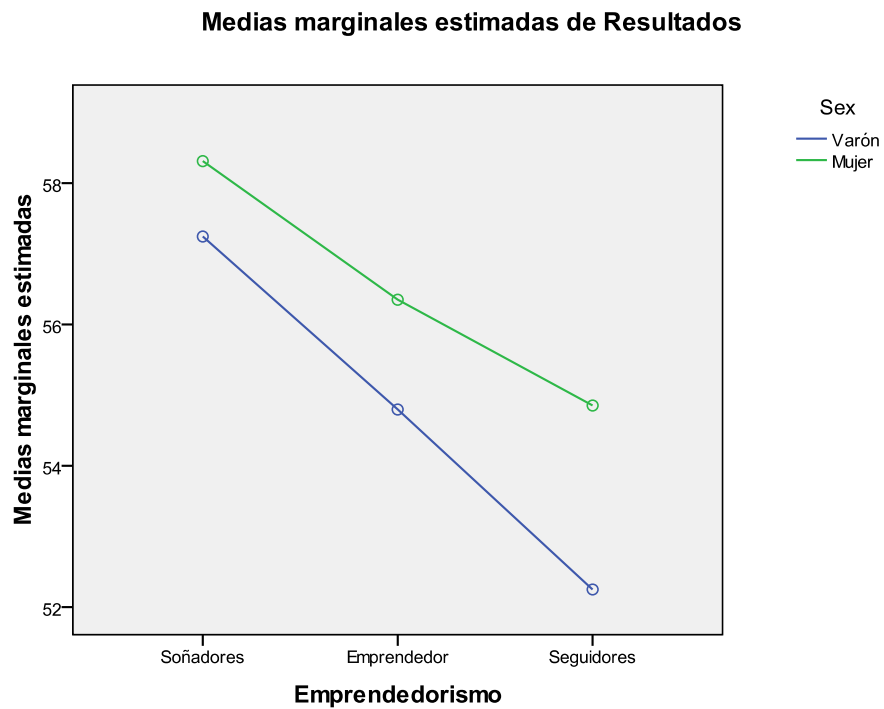


Figura 14. Diferenças em motivação de resultado acadêmico por sexo e grau de empreendedorismo.

A motivação orientada para resultados aparece em uma pontuação maior no conglomerado sonhador, ficando intermediária em empreendedores e diminuindo nos seguidores. As mulheres demonstram uma tendência a pontuar mais em todos os casos.

7.5.4. Comparação inter-sujeitos entre as diferenças de sexo e grau de empreendedorismo nas dimensões de maior significância do NEO PI-R.

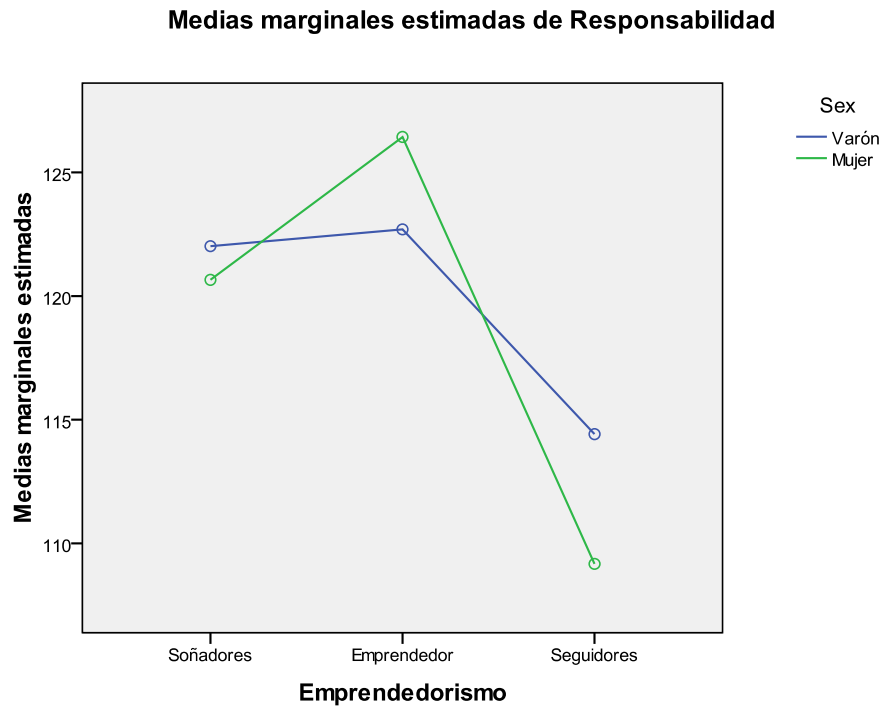


Figura 15. Diferenças do traço “C” (Conscienciosidade/responsabilidade) por sexo e grau de empreendedorismo.

Percebe-se que as mulheres do conglomerado empreendedor obtiveram a maior pontuação neste traço de personalidade, de mesma forma apresentam um grau muito baixo no grupo seguidores. Os homens pertencentes aos conglomerado dos sonhadores e empreendedores possuem um grau similar do traço “C”, com uma leve tendência ao aumento no grupo empreendedor.

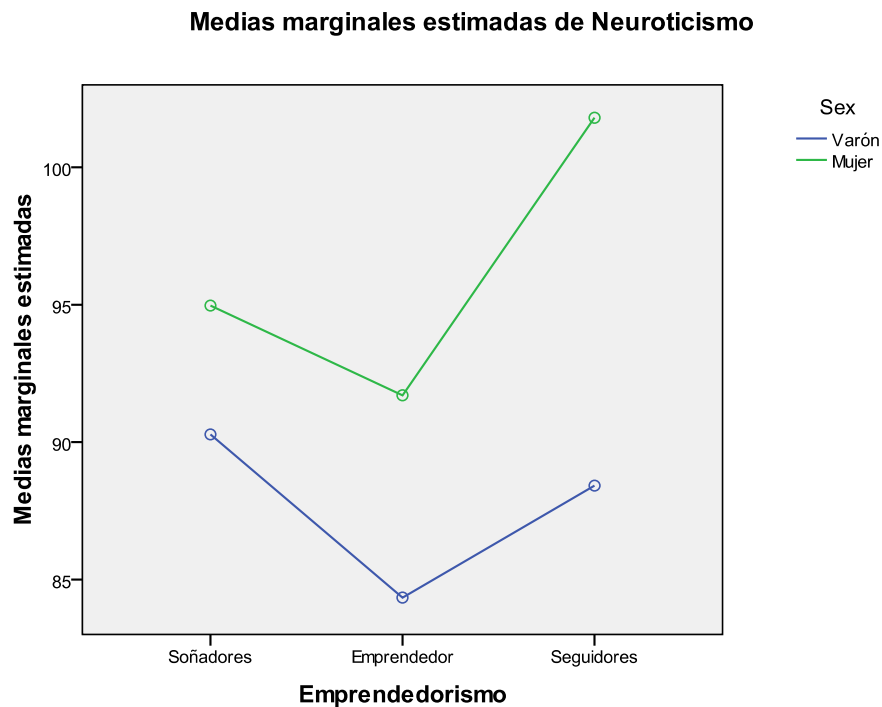


Figura 16. Diferenças do traço “N” (neuroticismo) por sexo e grau de empreendedorismo.

A partir da análise do gráfico acima se percebe que o traço de personalidade “N” (Neuroticismo) é muito maior nas mulheres do que em homens. No conglomerado seguidores, a diferença entre os homens e mulheres é muito grande, sendo que as mulheres deste conglomerado possuem altíssimo grau deste traço de personalidade. O conglomerado que apresenta menor grau de “N” é o denominado empreendedor, sendo os homens que apresentam a menor pontuação dentre todos os sujeitos investigados.

7.5.5. Diferenças de estratégias de enfrentamento, grau de empreendedorismo e sexo.

Tabela 28. Provas de efeitos inter-sujeitos. Empreendedorismo e estratégias de enfrentamento do estresse.

Origen	Variable dependiente	F	Sig.
Empren	Afr. activo	8,916	,000
	Planificación	12,084	,000
	Apoyo emocional	,584	,558
	Apoyo instrumental	,469	,626
	Religión	1,268	,282
	Reint. positiva	7,600	,001
	Aceptación	1,708	,182
	Negación	4,495	,012
	Humor	,386	,680
	Distracción	6,255	,002
	Autoinculpación	,358	,699
	Desconexión	16,541	,000
	Distanciamiento	,980	,376
	Uso sustancias	1,690	,186

Utilizando-se dos dados gerados a partir da aplicação do questionário COPE Breve, de Carver, procedeu-se uma análise multivariante utilizando-se as estratégias de enfrentamento como variável dependente e o empreendedorismo como fator fixo. O resultado obtido mostrou diferenças altamente significativas em estratégias de enfrentamento como Planejamento, Desconexão e Enfrentamento ativo ($p > .000$), demonstrando serem as formas mais utilizadas por esses grupos quando confrontados em situação de estresse ou diante de fatores estressores. Os empreendedores se planejam, organizando suas idéias e avaliando seus recursos e maneiras de enfrentar o fator estressor. Também utilizam-se de esforços assertivos diante das dificuldades, com ações diretas para enfrentar os estressores, sem fugir deles, confrontando-os de forma direta. Em contrapartida observa-se uma diferença altamente significativa no

uso da estratégia Desconexão, mostrando também que fazem uso de uma estratégia considerada não muito eficaz, uma vez que não resolve o problema, mas apenas minimiza temporariamente as emoções negativas que o mesmo pode acarretar.

Percebe-se também diferenças significativas em estratégias de enfrentamento dirigidos às emoções, como nas estratégias de Reinterpretação positiva, Distração e Negação. Demonstrando uma tentativa de dar um significado positivo ao fator estressor, buscando aprendizado a partir deste. De outra forma também buscam outros estímulos que possam diminuir as angústias geradas pelo estressor, ou ainda simplesmente ignoram o problema, negando a realidade, ganhando um tempo para que sua psique possa se estruturar para lidar com o agente/fator estressor.

Tabela 29. Provas de efeitos inter-sujeitos. Empreendedorismo e estratégias de enfrentamento do estresse, comparados por gênero.

Origen	Variable dependiente	F	Sig.
empren * sex	Afr. activo	3,066	,048
	Planificación	1,860	,157
	Apoyo emocional	1,944	,144
	Apoyo instrumental	,937	,393
	Religión	,427	,653
	Reint. positiva	3,900	,021
	Aceptación	,392	,676
	Negación	,060	,942
	Humor	,958	,384
	Distracción	,367	,693
	Autoinculpación	,874	,418
	Desconexión	,175	,840
	Distanciamiento	,248	,781
	Uso sustancias	3,205	,041

Quando utilizada a prova de efeito inter-sujeitos, incluindo-se no fator fixo o gênero por grupo de empreendedorismo, a análise multivariante das estratégias de enfrentamento mostra que há diferenças por grau de empreendedorismo e sexo, nas seguintes estratégias: Enfrentamento ativo, Reinterpretação positiva e Uso de substâncias. A fim de que se possa fazer uma análise mais clara das diferenças entre a utilização dessas estratégias por cada gênero sexual, gerou-se os gráficos que aparecem nas figuras de número 17, 19 e 21, vistos na seqüência deste estudo.

7.5.5.1. Enfrentamento ativo

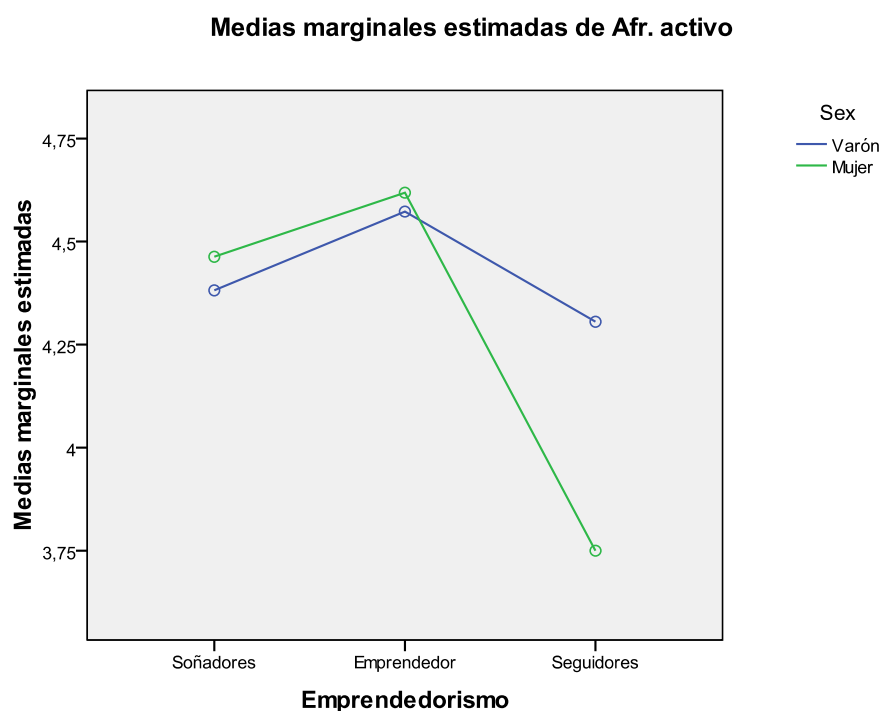


Figura 17. Diferenças do enfrentamento ativo por sexo e grau de empreendedorismo.

No que se refere a forma de enfrentamento ativo, as mulheres do conglomerado empreendedor são as que mais utilizam, seguidas pelos homens. As mulheres do grupo seguidores são, de todos os conglomerados, as que o utilizam muito pouco.

7.5.5.2. Planejamento

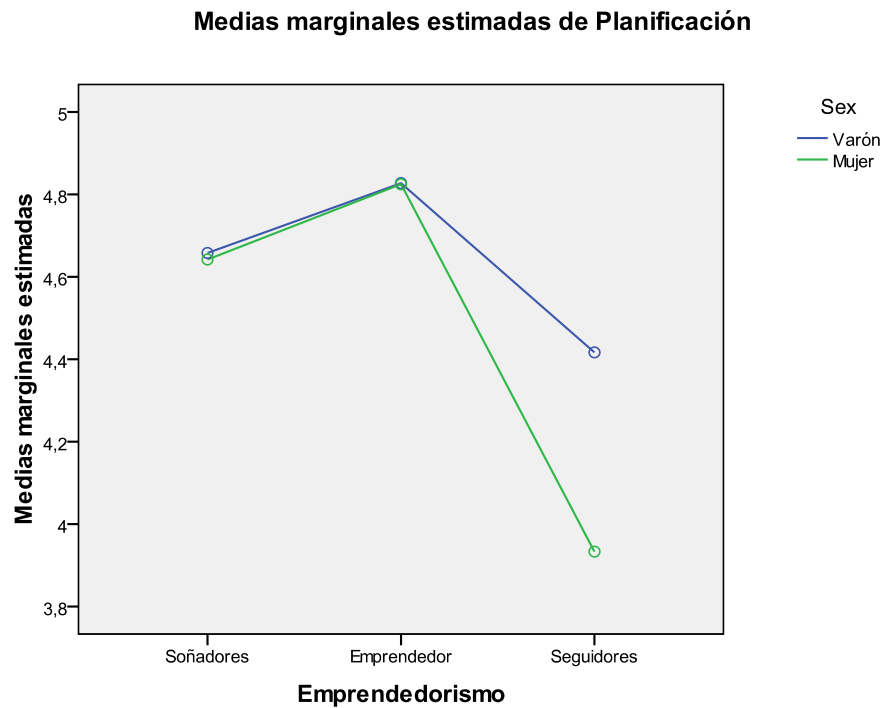


Figura 18. Diferenças do enfrentamento utilizando o planejamento (planificación) por sexo e grau de empreendedorismo.

A estratégia de planejamento (planificación) iguala-se no conglomerado empreendedor quando comparados os gêneros masculino e feminino, sendo ambas as mais elevadas. As mulheres do conglomerado seguidores são as que menos utilizam este recurso para enfrentar o estresse, demonstrando não possuir maturidade para o trabalho, segundo os preceitos da teoria de Argyris (1975).

7.5.5.3. Reinterpretação positiva

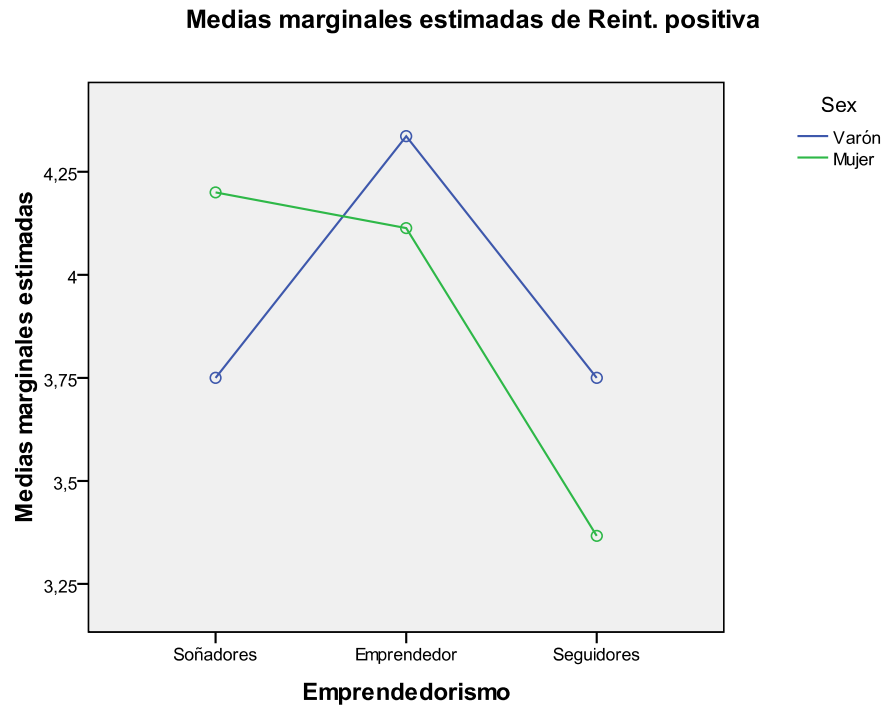


Figura 19. Diferenças do enfrentamento por reinterpretação positiva por sexo e grau de empreendedorismo.

A reinterpretação positiva é mais usada pelos homens no conglomerado empreendedor, mas as mulheres do grupo soñadores utilizam-na mais do que as do grupo empreendedor. As mulheres do grupo seguidores utilizam menos que todos os outros pesquisados. Um dado curioso é que os homens dos conglomerados soñadores e seguidores utilizam-na na mesma proporção.

7.5.5.4. Negação

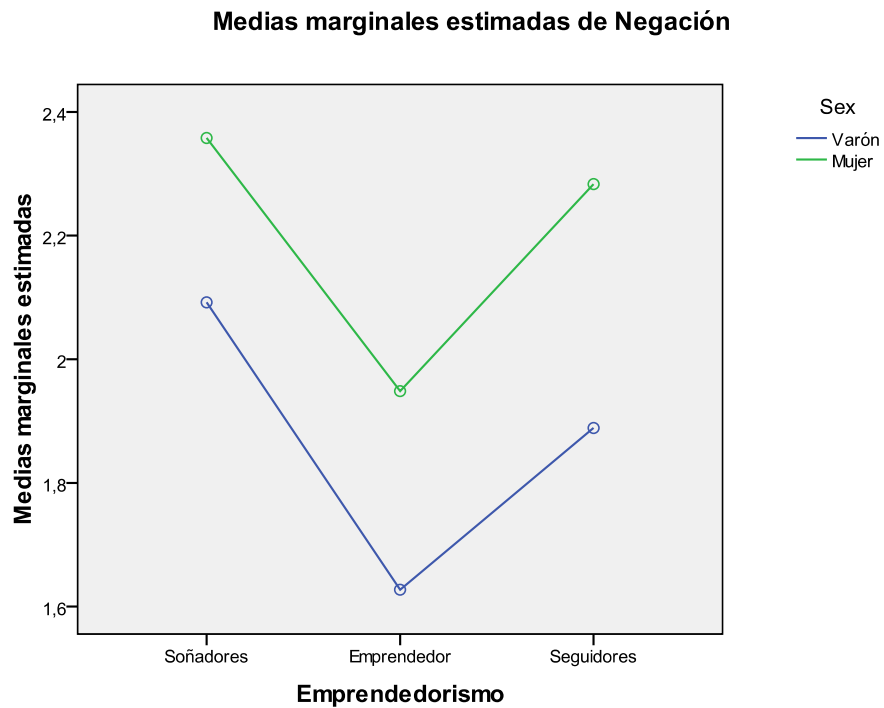


Figura 20. Diferenças do enfrentamento por negação por sexo e grau de empreendedorismo.

A negação é a estratégia mais usada pelo grupo dos sonhadores, tanto por homens quanto por mulheres, o que reforça a nomenclatura concedida a este conglomerado. Por outro lado é o recurso menos utilizado pelo conglomerado empreendedor, independente do gênero. Tal constatação torna-se coerente com a análise feita no gráfico representado pela figura 17, de que o enfrentamento ativo é o recurso mais usado por este conglomerado.

7.5.5.5. Uso de substâncias

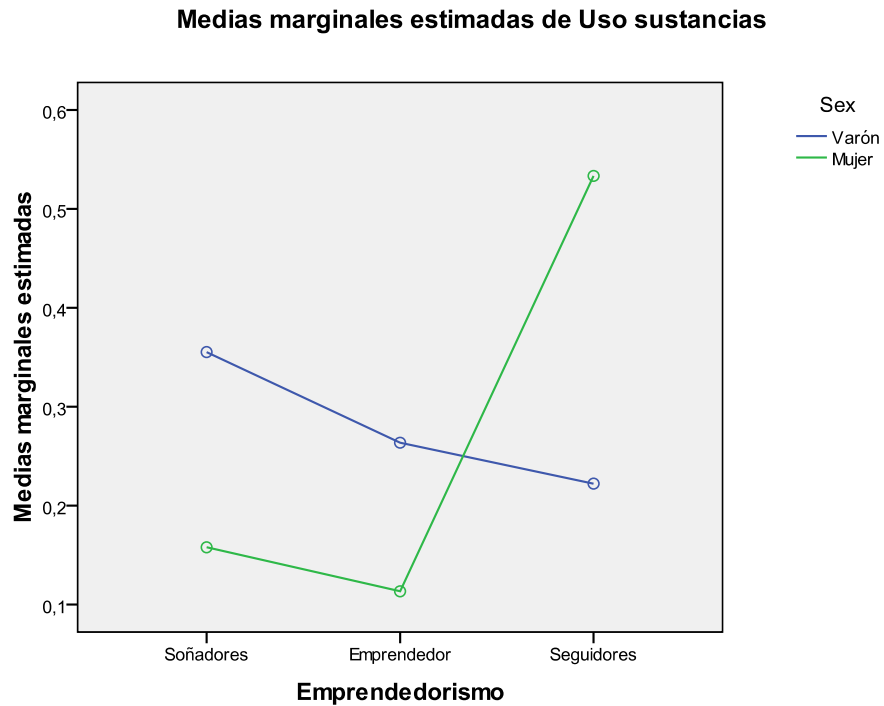


Figura 21. Diferenças de uso de substância por sexo e grau de empreendedorismo.

O uso de substâncias é a estratégia mais utilizada por mulheres do grupo seguidores, mas em contrapartida são as mulheres do grupo empreendedor que menos fazem uso dela. De outra forma os homens do grupo seguidores são os que menos se utilizam desta estratégia, enquanto os sonhadores são os que mais se destacam no uso, deixando em um nível intermediário os Empreendedores no uso desta estratégia.

CAPÍTULO 8. DISCUSSÃO

8.1. Sobre as variáveis cognitivas e a denominação do conglomerado Empreendedor

Após aplicação dos testes e questionários que serviram de base para esta pesquisa, o cruzamento das variáveis cognitivas de personalidade (Controle interno, Externalidade defensiva, Crença na sorte, Expectativa de Auto-eficácia e Expectativa de êxito) possibilitou a este estudo, através do modelo comparativo relacional, a definição de três conglomerados distintos, com pontuações diferentes em cada variável.

Como resultado da análise interrelacional das variáveis obtidas após as repostas dadas pelos sujeitos pertencentes a cada conglomerado, foi possível distinguir um grupo diferenciado: o grupo chamado de Empreendedor.

Os demais grupos também receberam denominações condizentes com as pontuações obtidas no cruzamento e análise correlacional das variáveis: Sonhadores e seguidores.

Ao pontuar muito alto em todas as variáveis que serviram de filtro para a denominação dos conglomerados, o grupo denominado sonhadores, demonstra que não se sente responsável pelo seu destino, uma vez que apesar de pontuar alto na variável Controle Interno, a maior pontuação nas variáveis da teoria atribucional de Weiner (1985) e nos construtos de Rotter (1975) foi obtida na variável Crença na sorte, seguida da Externalidade Defensiva. Traduzindo isso para o comportamento nas organizações e na sociedade ocidental, reflete o comportamento de sujeitos que acreditam que os desafios podem ser vencidos e as metas alcançadas, uma vez que pontuam alto na Expectativa de êxito, mas não acreditam, em primeira instância que dependa deles a conquista de suas metas.

Em termos práticos, os sonhadores esperam mais por terceiros e contam mais com o fator sorte do que com sua capacidade. Isso também pode ocasionar o reflexo de uma pontuação mais baixa que as demais na variável sentimento de Auto-eficácia.

Para Bandura (1987, 1997) o sentimento de Auto-eficácia se traduz no julgamento que o indivíduo faz de si mesmo, diante dos desafios que tenha que transpor. Sendo assim, se o indivíduo atribui mais a terceiros do que a si próprio as responsabilidades de seus sucessos e fracassos é perfeitamente compreensível que ele não se julgue tão capaz de conseguir obter sucesso nos desafios que lhes são apresentados.

Os sonhadores podem obter êxito em seus projetos, mas por terem sentimentos de externalidade do controle de suas ações, não conseguirão sentir-se vitoriosos diante de uma batalha, pois não sentem-se os responsáveis diretos pelos resultados alcançados.

Os representantes do outro conglomerado foram denominados de seguidores também levando em conta a inter-relação e dinâmica das variáveis em questão.

Ao pontuar baixo em Controle Interno e em contrapartida obter o maior escore na Externalidade Defensiva, demonstram a crença de sentirem-se indefesos perante as suas ações e conseqüências das mesmas. Denotam não acreditar que dependa deles os resultados conquistados (ou não) em sua trajetória de vida.

Os representantes deste grupo apresentam tendência ao comportamento de atribuir culpa a terceiros, ou ao azar, pelos infortúnios de não alcançarem algo que almejam. Estão sempre dependendo de fatores externos para ditar seus caminhos e destinos.

A crença deste grupo também reflete em um sentimento de Auto-eficácia baixo, pois, obviamente, se não acreditam serem os responsáveis pelo que acontece em suas vidas, também não crêem possuir capacidade ou condições de enfrentar desafios e superá-los. Por isso podem se comportar como pessoas acomodadas, que se sentem vitimizadas pelos acontecimentos a sua volta.

O conglomerado foco maior desta investigação recebeu a denominação de empreendedor porque condiz com o perfil descrito na literatura apresentada no marco teórico deste estudo. Como cita Hirisch et al. (2009) quando define o empreendedor como um sujeito com forma de pensar e se comportar de maneira diferenciada,

levando-o a uma propensão maior de sucesso, e principalmente como mola propulsora das mudanças e inovação ao seu redor.

A variável maior pontuada pelo grupo foi a Expectativa de êxito, seguida do sentimento de Auto-eficácia e Controle Interno. Os representantes deste grupo acreditam que os desafios possam ser alcançados, e que eles detêm a capacidade para fazê-los, angariando para si próprios a responsabilidade de executar as ações que podem resultar em seu êxito.

Dessa forma foi possível aprofundar a discussão de como as variáveis pesquisadas apresentam-se neste grupo, que se diferencia dos demais por demonstrar as correlações positivas equilibradas entre as mesmas.

Utilizando-se a análise multivariante entre o cluster empreendedorismo (ou empreendedor) com outras variáveis do estudo, percebe-se que ao colocar as motivações de Realização e de Resultado como variáveis dependentes, o grupo demonstra a maior das correlações significativas com o tipo de motivação focada em Realização.

Hansemark (2003) realizou um amplo estudo com o objetivo de estabelecer uma conexão entre o Locus de Controle e a necessidade de realização com o início de novos empreendimentos e com o gênero sexual. Os resultados apontaram que o Locus de controle tem validade preditiva sobre a atividade empresarial, porém apenas para os empreendedores do sexo masculino.

Neste estudo as mulheres demonstraram um maior índice de pontuação na Motivação para Realização, mas não foi feita nenhuma associação entre a variável Locus de Controle e o tipo de orientação para motivação, considerando o gênero.

Em recente estudo realizado por Culbertson, Smith e Leiva (2011) acerca de uma avaliação feita com estudantes universitários, foi concluído que a associação entre orientação para metas de aprendizagem (ou realização) e maior Auto-eficácia predizem uma vocação empreendedora. Por isso, para analisar o comportamento do conglomerado Empreendedor faz-se necessário associar as variáveis cognitivas de

personalidade à outras, como a orientação para a motivação, que será abordado no item 8.2., por exemplo.

No Fórum Empresarial Internacional sobre Pequenas e Médias Empresas –PME- Crescimento e Sustentabilidade, realizado em na China por Cheng, Tian e Lu (2009) publicaram um trabalho no qual foi analisada a influência da personalidade do Empreendedor sobre o reconhecimento das oportunidades de negócios empresariais, no qual utilizaram-se de uma amostra de novos empresários dos Estados Unidos.

O Artigo publicado procura demonstrar que a diferença de personalidade fez com que as oportunidades fossem vislumbradas de diferentes formas. O trabalho resume três dimensões: Orientação Inovadora (Abertura a Experiência do modelo Big-five), o Locus de Controle Interno e a tolerância a ambigüidade, traduzida como a estabilidade emocional, aspecto antagônico ao Neuroticismo. Essas inter-relações também serão abordadas nos próximos itens desta unidade.

A Cultura também foi identificada como fator influenciador nas variáveis cognitivas, como destacado em um estudo realizado por Mueller e Thomas (2001), no qual se postula que culturas individualistas encontraram uma maior probabilidade de Locus de Controle Interno, inclusive associados a inovação, do que em culturas coletivistas.

As variáveis cognitivas de personalidade quando submetidas à correlação de Pearson com as variáveis do Questionário de Metas de Motivação Acadêmica, apresentaram correlação significativa e positiva entre: Controle Interno, Auto-eficácia e Expectativa de êxito.

Mesmo que em significâncias diferentes, as correlações demonstram que a associação entre os focos de motivação com estas variáveis de personalidade podem potencializar o efeito ao alcance das metas/resultados almejados. Sendo a motivação a mola propulsora da ação e se a ação executada resultar em sucesso, de fato ensejará o comportamento direcionado para tanto.

Ao se estabelecer a mesma correlação com as variáveis Internalidade Defensiva, observa-se que houve apenas correlação significativa, porém negativa, com a

Motivação para Realização. Isso demonstra que quanto maior a crença de que as conseqüências da ação de um sujeito dependem de terceiros, mais distante ele estará de alcançar suas realizações.

8.2. Sobre a motivação do grupo investigado e dos empreendedores.

Dentre tantos modelos teóricos acerca do tema motivação, o que fora escolhido para ser analisado foi decorrente dos estudos de McClelland (1968, 1973, 1975, 1989), que postula a Motivação para Realização como sendo a maior necessidade dos empreendedores. Para o autor a realização das metas seria a tradução da satisfação de suas necessidades.

Quando comparadas as variáveis demográficas dos grupos pesquisados observa-se que não há correlação significativa entre a variável trabalho e motivação de realização, mas há uma significativa correlação negativa entre o trabalho e a motivação de Resultados.

Steuer (1989) estabelece uma diferença entre motivação e satisfação. Para ele a motivação é o resultado da tensão gerada por uma necessidade, enquanto a satisfação expressaria a sensação de atendimento desta necessidade.

Seguindo esta lógica de pensamento pode haver uma dúvida diante da motivação do empreendedor: ele consegue a satisfação através do alcance de suas metas, que se traduziria em resultados obtidos, ou busca a satisfação de fazer o que gosta, sem desconsiderar o alcance dos resultados?

A questão a ser analisada levou a investigação de qual destes tipos de motivação é mais forte no comportamento do conglomerado empreendedor.

Através do processo de análise multivariante da prova de efeito inter-sujeitos, onde se comparou a variável Empreendedorismo, advinda do grupo que recebe nome similar, com as motivações de Realização e Resultados, pode-se perceber que a influência da

Motivação de Realização foi mais que o dobro da influência da variável Motivação para Resultados.

Mesmo com a meta sendo o foco final do empreendedor, a satisfação do grupo pesquisado não atende apenas a questão da obtenção de suas metas, simplesmente. A satisfação, de acordo com os dados deste estudo, está muito mais voltada à necessidade de realizar o que gosta, e através disso obter resultados, do que o resultado como uma preocupação finalística e única.

Empreendedores, portanto parecem não seguir à risca um dos preceitos de Maquiavel (1996), que seria o do fim justificando os meios.

Os resultados obtidos no cruzamento destas variáveis neste estudo ratificam as conclusões da pesquisa feita por Albion (2000), na qual a maior possibilidade de êxito pertinente ao conglomerado empreendedor, além das variáveis cognitivas de comportamento, está também relacionada à origem de sua motivação e da forma como a mesma é satisfeita.

Albion (2000) identificou que a motivação voltada para resultados está relacionada com o alcance das metas enquanto finalidade em si, em contrapartida na motivação de realização a satisfação consiste no prazer alcançado, fazendo o que se gosta.

Gaviria e Fernández (2006) também postularam que as pessoas orientadas para o domínio de uma área do conhecimento valorizam mais a melhoria pessoal que podem alcançar com a atividade do que os resultados que tem mais valia para o meio externo.

Dessa forma a motivação, considerada para eles como intrínseca, que é a ação em si mesma, é mais satisfatória que utilizar-se de um meio para alcançar sua meta, transformando o resultado em finalidade primária.

É bom lembrar que a Motivação orientada para Resultados, apesar de ter uma influência menor que a Motivação para Realização, ainda assim se faz presente em um nível de influência considerável.

Tal resultado corrobora a idéia de diversos autores que associam a motivação empreendedora à meta e conseqüentemente ao foco nos resultados, como é o caso de Drucker (2000), Garcia (2006) e Nunes-Neto (2005).

O que o resultado deste estudo consegue evidenciar é que a origem da motivação e a satisfação dos empreendedores está intimamente ligada ao foco nos resultados, mas priorizando a necessidade de realização no processo, como já advogava McClelland (1968, 1973, 1975, 1989).

Neste estudo não foi evidenciada correlação significativa entre idade e Motivação com Foco em Resultados. Considerando que a idade média dos sujeitos participantes da pesquisa está em 26 anos, confirma-se a tendência constatada no estudo já citado de Luna-Arocas (2002), onde existe variação na Motivação para Realização, no que concerne à idade dos sujeitos pesquisados.

Aplicando os preceitos da teoria das necessidades hierárquicas de Maslow (1970, 2001), para a amostra deste estudo, pode-se analisar o seguinte: parte do público investigado está cursando um Centro de Ensino Superior Público, e estão em início de suas carreiras profissionais (inclusive por causa da falta de qualificação), enquanto a outra parte dispõe de um valor orçamentário mensal para investir em educação, que é o caso dos participantes que estão seguindo suas carreiras acadêmicas cursadas em Instituições particulares.

Em ambos os casos as maiores necessidades almejadas seriam realmente os últimos degraus da pirâmide hierárquica, visto que as demais já estão, mesmo que parcialmente, satisfeitas.

Estabelecendo-se uma relação entre o traço de Personalidade Amabilidade e o foco motivacional, percebe-se uma correlação positiva com o foco na Motivação de Realização e em contrapartida, de forma inversamente proporcional ocorre com a Motivação com foco em Resultados. Em termos práticos isso demonstra que quanto mais focadas na realização e satisfação obtiverem em suas tarefas, maior tendência às

essas pessoas de serem amáveis. O que torna mais fácil a construção boas relações e redes de cooperação nas organizações em que atuam.

De forma contrária quanto mais estiveram focados nos resultados de suas tarefas menos amáveis esses sujeitos tendem a ser. A tendência de comportamento gerado pela baixa pontuação em facetas como sensibilidade, confiança e modéstia, podem prejudicar o foco da motivação, que é o alcance dos resultados.

As características de comportamento decorrentes da baixa pontuação geradas por essas emoções são associadas à falta de simpatia e compaixão, baixa humildade e pouca confiança nos demais. Considerando-se que a grande maioria das atividades laborais requer interação interpessoal, a presença desses comportamentos levaria a uma extrema dificuldade no alcance dos resultados almejados, por falta de adesão e cooperação.

A Motivação de Realização também apresenta correlação significativa positiva com as dimensões Extroversão, Abertura a experiências e Conscienciosidade, sendo esta última dimensão a de maior significância.

No que tange à forma de enfrentamento dos problemas e fatores geradores de estresse a correlação existente entre as orientações de motivação apresentaram os seguintes resultados:

- a) Ambas apresentaram correlação significativa positiva com as seguintes estratégias de enfrentamento: Enfrentamento ativo, Planejamento e Religião. Independente do foco da motivação, o sucesso é o objetivo final deste grupo pesquisado, mesmo tendo métricas diferentes e até mesmo caminhos distintos para alcançá-lo. Dessa forma seria claro que ambos buscassem o que Lazarus e Folkman (1984) denominam de estratégias funcionais para o enfrentamento, que estariam mais voltadas ao problema que se interpõe entre o sujeito e seu objetivo. Neste caso citando o Enfrentamento ativo e o Planejamento.

Apresentaram também uma correlação negativa significativa com Desconexão. Essa correlação pode ser entendida como uma fuga da realidade que

compromete o comportamento em prol do alcance do objetivo. Por isso, nada mais lógico do que a relação inversamente proporcional entre quanto maior o uso dessa estratégia, menor será a intensidade da motivação;

- b) A Motivação de Realização, especificamente, apresentou também correlação significativa positiva com Apoio instrumental e Reinterpretação positiva. Estes fatores estão mais relacionados aos recursos (que seriam os traços de personalidade – a serem analisados no item 8.4) do que as estratégias propriamente ditas.

Também apresentou uma correlação significativa e negativa com o Uso de substâncias. Há de se salientar que o foco na realização está intimamente ligado à emoção da motivação. O uso de substâncias faria com que essa sensação da luta pela conquista da realização perdesse o valor intrínseco da mesma;

- c) A Motivação de Resultados, especificamente, apresentou correlação significativa positiva com as seguintes estratégias de enfrentamento: Negação e distração, que poderia ser traduzido como uma fuga momentânea para reestruturação emocional para lidar com a realidade.

8.3.Sobre os traços de personalidade dos empreendedores

Segundo Dvir, Sadeh, Pines e Shenhar (2009) muitos investigadores têm assumido que os empresários de sucesso apresentam traços de personalidade em comum. Dentre os traços mencionados com maior frequência destaca-se: a alta necessidade de realização, necessidade de controle, autonomia, independência, auto-eficácia (traduzida nas pesquisas pela confiança em si mesmos), iniciativa, persistência, competitividade, capacidade de assumir riscos, dentre outros. Porém, o estudo citado afirma que esta personalidade empresarial é apenas um mito.

Estes autores, em um estudo que explorou de uma perspectiva intercultural os traços de personalidade de empresários israelitas, correlacionando-os aos traços de personalidade pessoal dos empresários objetos da investigação, descobriu que: a) Os traços empresariais como a paixão pelo desafio, iniciativa, otimismo, criatividade e energia apresentam alta correlação com a propensão a assumir riscos; b) este conjunto de traços está correlacionado com um nível maior de tolerância e incerteza; c) também identificou que os maiores níveis de tolerância à incerteza e a assunção dos riscos criam mais oportunidades para empreendimentos futuros, tais como a entrada em novos mercados e introdução de linhas novas de produtos e/ou serviços. Porém, identificaram um grau menor de eficiência em continuidade de planejamento de metas e busca de informações, pois não consideram pressupostos nas decisões (Dvir, Sadeh, Pines & Shenhar, 2009).

A fim de evitar um imenso leque de características sobre as qualidades (e traços) dos empreendedores, o instrumento aplicado neste estudo para investigar e correlacionar os traços de personalidade do conglomerado empreendedor foi o proposto por Costa e McCrae (1986, 2007) o NEO PI-R, que toma por base o modelo pentafatorial denominado *Big-five*.

A partir do modelo conhecido como os Cinco Grandes foi possível estabelecer correlações entre o conglomerado Empreendedor e os traços de personalidade que compõem este modelo.

Neste estudo aqui apresentado, realizado no Brasil, a variável dependente que mais se destacou foi “C” – Conscienciosidade (responsabilidade), seguida do traço denominado “N” – Neuroticismo e com uma pequena influência de “O” – Abertura a experiências. Os demais traços não apresentaram pontuação suficiente para serem considerados influentes na correlação das variáveis, principalmente o traço “A” (Amabilidade). Em estudos correlatos, como segue abaixo, os dados obtidos foram semelhantes.

Em uma investigação realizada no Reino Unido com 3.412 gêmeos, somada a 1.300 representantes da amostra dos Estados Unidos, buscou-se examinar se os fatores

genéticos constituem parte da covariância entre o *Big-five* e a tendência a ser empreendedor. O resultado constatou uma relação positiva entre as características fenotípicas de Extroversão e Abertura a mudanças com uma tendência a ser empreendedor (Shane et al., 2010).

De forma similar um trabalho publicado por Hao, Seibert e Lumpkin (2010) no qual se buscou examinar a relação da personalidade com os resultados associados a diferentes fases do processo empresarial, onde se utilizou uma ampla gama de escalas de personalidade e todas baseadas no modelo dos Cinco Fatores, mostrou que a variável “A” (Amabilidade) não estava associada a nenhum dos fatores pesquisados.

Corroborando o fato acima, um estudo feito por Fruyt e Mervielde (1999), no qual foi investigada a validade do modelo dos Cinco Factores e da tipologia RIASEC de Holland no que tange à empregabilidade, foi investigada uma amostra de estudantes finalistas do ensino superior. Como resultado encontrou-se que os traços e os interesses que se relacionam com empreendedorismo obtiveram correlações mais elevadas nos domínios “E” e “C”, e resultados baixos em “N” e “O”. Já o fator “A” não apresentou, através da análise regressiva, diferenças significativas.

Quando realizados testes estatísticos descritivos das facetas e dimensões do NEO PI-R a dimensão “N”, apesar de ter apresentado a menor média, demonstrou, através da obtenção do coeficiente de variação, que houve uma heterogeneidade maior nas respostas dadas pela amostra total, sendo então mais válido analisar as dimensões por conglomerado e não por amostra total, uma vez que as respostas dadas nas facetas de “N” possam ser de responsabilidade tanto do grupo empreendedor quanto dos demais grupos.

Durante os testes estatísticos descritivos o domínio “C” obteve um dos menores índices de coeficiente de variação demonstrando uma homogeneidade em relação à média da pontuação respondida.

Para melhor compreensão da influência deste traço no comportamento dos empreendedores, faz-se necessário se valer da análise das facetas que o compõem

(Competência, Ordem, Senso de dever, Esforço por realizações, Auto-disciplina e Ponderação) e interrelacioná-las com as demais variáveis do grupo estudado.

Quando correlacionada com as variáveis cognitivas de personalidade, obtidas através da aplicação do BEECG-20, observa-se correlação significativa e positiva com Controle Interno, Auto-eficácia e Expectativa de êxito. Considerando que a combinação dessas variáveis gerou o grupo Empreendedor, pode-se dizer que a dimensão “C”, do modelo *Big-five* reforça o perfil do empreendedor. Sustentando ainda mais a estreita ligação entre o perfil empreendedor e o domínio “C”, observa-se que não há correlação significativa com a Crença na sorte e há uma correlação significativa negativa com a Externalidade defensiva.

Beugelsdijk e Noorderhaven (2005) realizaram uma comparação entre os empreendedores (autônomos), empregados assalariados e população em geral, demonstrando quais características diferem os empreendedores dos demais. O esforço e a responsabilidade foram os traços mais distintos dos empreendedores e podem ser correlacionados com as facetas senso do dever (responsabilidade) e esforço por realizações, da dimensão “C” do *Big-five*.

No que se refere à motivação acadêmica percebe-se uma correlação maior com o tipo de motivação orientada para Realização do que orientada para Resultado. A própria dimensão “C” possui uma faceta denominada Esforço por realizações, que se traduz por um esforço em busca de metas traçadas. Luna-Arocas (2002) postula que a Motivação de Realização tem sido considerada nos últimos anos como uma variável-chave para o sucesso empresarial. Dessa forma há de se supor que indivíduos com a faceta “C” bem pontuada possuem forte tendência a ter uma motivação mais voltada para a realização do que para resultados.

No que se tange à correlação com as variáveis cognitivas de personalidade a mais significativa se deu com a variável sentimento de Auto-eficácia. A faceta Competência, em sua tradução prática, significa o próprio sentimento de auto-eficácia, uma vez que o sujeito que a pontua de maneira elevada tende a possuir características de uma pessoa que seja capaz, sensível, prudente e efetiva.

Sobremaneira a faceta de “C”, denominada de auto-disciplina, confere ao indivíduo que a pontua em forte escala uma vontade de finalizar suas ações. Tal característica reforça os comportamentos de Motivação para Realização, traduzindo-se em resultados pela persistência e vontade de superar os obstáculos.

A faceta Ponderação reforça a relação existente entre “C” e as variáveis de Auto-eficácia e Expectativa de Êxito. A ponderação pode ser entendida como a capacidade de pensar antes de agir.

Considerando as definições de Atkinson (1957) e Longenecker & Schoen (1975) nas quais o empreendedor seria o indivíduo que assume riscos, mas de maneira calculada, torna-se perfeitamente coerente a correlação encontrada. O risco calculado se refere a uma tendência de pesquisar os resultados e pesar as probabilidades antes de optar por assumir alguma responsabilidade. Mas no momento de assumir a responsabilidade o empreendedor só o faz se tiver alguma possibilidade de sucesso, traduzindo-se aqui no estudo pela correlação significativa com a variável Expectativa de Êxito.

A correlação positiva e significativa entre o traço “C” e o que a teoria de Rotter (1975) chama de Locus de Controle Interno também se traduz em um comportamento que leva o empreendedor a reforçar as demais variáveis cognitivas de personalidade. Uma vez que ele acredita caber a si próprio a responsabilidade e o senso do dever, assume atitudes que o levam a concretizar suas metas.

Utilizando-se do recurso de provas inter-sujeitos, usando o grupo Empreendedor e as facetas de “C” como variável dependente, obteve-se pelo menos 3 diferenças altamente significativas: Competência, Esforço por realização e Autodisciplina.

O Empreendedor sente-se capaz de realizar suas metas e demonstra possuir o esforço e persistência necessários para fazê-lo, como pode ser observado em um estudo correlato citado abaixo.

Em um capítulo publicado em um livro sobre personalidade de expatriados Ones e Viswesvaran (1997) destacam que as pessoas conscienciosas têm um destaque maior em suas atuações profissionais, exatamente por despender mais tempo em tarefas

que lhe foram destinadas, dispensar mais esforço no trabalho permitindo-se adquirir conhecimentos sobre o mesmo, ir além daquilo que são as suas funções, traçam objetivos de maneira autônoma e para alcançá-los procuram evitar comportamentos contraproducentes.

Mesmo não mantendo o mesmo grau de significância outra dimensão que obteve diferença significativa na prova de efeito inter-sujeito, realizada na análise multivariante, foi “N”. Suas facetas que mais se destacaram na análise foram: Depressão, Vulnerabilidade e Ansiedade social.

Embora o conglomerado Empreendedor tenha tido a menor pontuação em comparação com os demais (Seguidores e Sonhadores), ainda assim faz-se necessário analisar a influência dessa dimensão na personalidade empreendedora.

Apesar de sofrerem menos Ansiedade social que os demais conglomerados, sentir menos emoções negativas e se perturbarem menos em situações sociais, os empreendedores sofrem influência do traço “N”. As emoções negativas podem ser relacionadas com a vulnerabilidade ao meio externo, como a própria economia mundial. Ao assumir riscos, mesmo calculando as possibilidades de sucesso, ele não está isento do fracasso. Muito pelo contrário, segundo Atkinson (1957) o comportamento de risco (calculado) acaba sendo um desafio para o indivíduo empreendedor, reforçando muitas vezes sua motivação e esforço por realizações, testando sua persistência.

A relação de “N” com “C” pode, de início, parecer antagônica, mas Costa e McCrae (2007) explicam que estes dois traços funcionam como forças opostas e equilibradoras, pois para combater a impulsividade de “N”, pode-se usar a faceta ponderação de “C”, por exemplo. Sendo assim, na proporção de influência encontradas nas duas variáveis, pode-se perceber que “C” suplanta “N” em mais que o dobro da influência no conglomerado empreendedor. Isso torna mais equilibrada a relação entre os dois traços de personalidade.

Apesar de haver um nível de influência baixa na variável “O” (abertura), a mesma ainda aparece na tabela de correlações. A faceta idéias, do traço abertura, sugere o que alguns autores como Schumpeter (1952), Fillion (1999) e Drucker (2000) postulam sobre o conceito de o empreendedor estar ligado ao da inovação. Estudos já citados neste capítulo, como o de Shane et. AL (2010) e Fruyt e Mervielde (1999) também apontam para a presença de “O” na personalidade empreendedora, mesmo não sendo o traço preponderante.

8.4. Sobre as formas de enfrentamento dos empreendedores

As estratégias ou modos de enfrentar situações que promovem o desconforto e levam ao estresse tem sido objeto de pesquisa de Lazarus e Folkman (1984) e Morán (2005b, 2005c e 2006) e tem denotado forte relação com os traços de personalidade do indivíduo.

O conglomerado empreendedor apresentou correlação significativa com diversas estratégias de enfrentamento. Para os autores tais estratégias podem ser consideradas positivas ou negativas, de acordo com o foco na eliminação ou que torne atenuante o fator estressor.

Dessa forma pode-se dividir as estratégias de enfrentamento do estresse, em sua correlação significativa com a variável empreendedorismo, em dois subgrupos: as de correlação positiva e negativa.

Dentre as estratégias positivas de enfrentamento foram encontradas as seguintes correlações significativas: Enfrentamento ativo (a correlação mais significativa), Planejamento e Reinterpretação positiva.

Todas as facetas que compõem a dimensão “C” - conscienciosidade do modelo *Big-five*, conduzem a cognição do indivíduo a utilizar-se destes tipos de recursos, uma vez que o traço é considerado o nível mais profundo da personalidade (Spencer jr. e

Spencer, 1993), e dessa forma influenciador das reações emocionais e decisões cognitivas. Cabe aqui ressaltar o traço “C” foi exponencialmente a variável mais significativa do conglomerado Empreendedor. Sugere-se que as facetas de “C” estão intimamente ligadas aos modos de enfrentamento deste grupo pesquisado.

A faceta ordem, por exemplo, relaciona-se diretamente à organização, metodismo e preparação, sendo, portanto o Planejamento a forma de enfrentamento mais coerente com quem possui essa faceta em sua personalidade.

O Enfrentamento ativo, por sua vez, pode ser derivado da faceta senso de dever, que em sua essência impele o indivíduo a confrontar os seus problemas ao invés de fugir deles.

A Reinterpretação positiva aparece como a terceira forma de enfrentamento com maior significância dentro do conglomerado Empreendedor. Essa estratégia refere-se ao fato de dar um novo significado, de caráter positivo, para o fator estressor. Em pesquisa recente realizada pelo Global Entrepreneurship Monitor- GEM, analisada por Machado (2010) observa-se que empresários (empreendedores) que obtiveram sucesso em seus empreendimentos atuais, tiveram em média três experiências anteriores de fracasso. Mesmo fracassando esses empreendedores não desistiram de sua atividade empresária. Uma das justificativas que este estudo aponta é o modo como reinterpretam seus fracassos, não deixando “traumas” em suas personalidades, mas aprendizados para lidar com os fatores estressores que podem (e vão) reaparecer no mundo dos negócios em outras tentativas no alcance de suas metas empresariais.

De forma oposta as variáveis que se correlacionam de forma negativa são aquelas que se contrapõem ao comportamento de quem detém a dimensão “C” - conscienciosidade alta. A própria tradução da palavra para a língua portuguesa denota o comportamento de consciência, ou seja, de um indivíduo que não busca alternativas irresponsáveis para lidar com suas angústias e fatores estressores, tais como uso de substâncias, distanciamento, desconexão, distração e mesmo a aceitação.

Dos três conglomerados pesquisados (Sonhadores, Seguidores e Empreendedores) o grupo Empreendedor é o que pontua menos em cada uma das estratégias negativas de enfrentamento, com exceção do modo Uso de substâncias onde os homens do grupo Seguidores são os que menos a utilizam.

CAPÍTULO 9. CONCLUSÕES

9.1. Sobre a avaliação da personalidade e estatística descritiva

1. Foram encontradas propriedades psicométricas adequadas nos instrumentos utilizados neste estudo. No NEO PI-R, escolhido para avaliar a personalidade em adultos:

- a. Os Índices de confiabilidade do instrumento mostram boa consistência interna para os fatores de Neuroticismo, Conscienciosidade e Extroversão, um índice aceitável para a Amabilidade, e também aceitável, mas um pouco menos consistente para Abertura à experiência. Estes resultados são consistentes com os encontrados em outros estudos; O mesmo pode ser dito para a estatística descritiva de média e desvio padrão;
- b. A análise fatorial dos componentes rotados, com as trinta facetas do NEO PI-R, mostrou o maior peso fatorial no próprio fator em si, com algumas exceções na Amabilidade: sua faceta Confiança contribuiu com o maior peso fatorial na Extroversão; O fator Abertura perdeu seus pesos fatoriais em Ações que contribuiu para a Extroversão, e a Fantasia que contribuiu para Neuroticismo; Extroversão também recebe o peso fatorial do altruísmo, que é uma faceta de Amabilidade.

9.2. Sobre a relação entre as variáveis estudadas

1. Conscienciosidade com Motivação acadêmica e outros construtos:

- a. Verificou-se uma relação altamente negativa com Neuroticismo o que denota o alto grau de equilíbrio emocional que demonstram as pessoas

consciosas; as pessoas com alto grau de “C” também são mais Amáveis e Extrovertidas, nesta ordem.

- b. No que diz respeito à Motivação Acadêmica há de destacar que os estudantes com maior Motivação de Realização são mais conscienciosos que os que estão motivados pelos resultados;
- c. Foi encontrada uma alta relação com Auto-eficácia, mais moderada com Expectativa de Êxito e com Locús de controle interno;
- d. Os mais conscienciosos utilizam estratégias funcionais de enfrentamento do estresse como enfrentamento ativo, planejamento e reinterpretação positiva, utilizando em menor escala que os demais as estratégias disfuncionais, tais como desconexão, uso de substâncias, distração, distanciamento e humor como forma de resolver seus problemas.

2. A Motivação acadêmica e sua relação com as variáveis demográficas, cognitivas e de enfrentamento:

- a. Os estudantes mais velhos possuem mais Motivação de Realização que os mais jovens. As mulheres aparecem com maior motivação, tanto para realização quanto para os resultados. Os que trabalham e estudam estão menos motivados pelos resultados do que aqueles que apenas estudam.
- b. Os estudantes com maior Motivação de Realização se utilizam unicamente de estratégias funcionais no momento em que buscam resolver os problemas que lhes causam estresse, como o enfrentamento ativo, o planejamento, busca de apoio instrumental e reinterpretação positiva, sem utilizar a desconexão e o uso de substâncias; Os estudantes motivados pelos resultados utilizam em menor escala o enfrentamento ativo e o planejamento, além de se utilizarem da negação e distração (estratégias disfuncionais) quando enfrentam problemas na vida que lhes geram estresse;

- c. Os estudantes motivados pela realização também têm uma maior crença de que são eles que controlam suas vidas, percebendo-se menos indefesos, mais auto-eficazes e com maior expectativa de êxito. Por sua vez os estudantes motivados por resultados tendem a crer que o que lhes acontece se deve à sorte ou forças alheias à sua vontade.

9.2. Sobre a classificação dos sujeitos nos grupos ou *clusters*

1. Os três protótipos encontrados mediante a análise de *cluster* das variáveis cognitivas de personalidade servem para uma adequada caracterização dos sujeitos ao longo de um *continuum*, com o protótipo dos Sonhadores em um extremo e dos Empreendedores no outro extremo. Os Empreendedores se caracterizam por possuir um locus de controle interno, menor externalidade defensiva, menos crença na sorte e maiores expectativas de auto-eficácia e êxito. Os Sonhadores obtiveram as mais altas pontuações na crença na sorte e sentem-se mais indefesos diante das adversidades. Em um ponto intermediário estão os Seguidores com pontuações moderadas nas cinco variáveis.

- a. Nessa amostra o grupo de empreendedores é mais numeroso (44%), seguido pelos sonhadores (36%);
- b. Os empreendedores se diferenciam significativamente dos outros grupos por seu mais alto nível de Conscienciosidade e de Motivação de Realização, também estão mais motivados pelos resultados e têm um maior equilíbrio emocional;
- c. Não há diferença de gênero em nenhum dos três clusters encontrados.

2. Nas facetas do NEO PI-R os Empreendedores se diferenciam dos Sonhadores e Seguidores, sendo que os primeiros:

- a. Sofrem menos depressão, são menos vulneráveis e possuem menos ansiedade social;

b. São mais ativos e assertivos, mais abertos a novas idéias e se destacam nas facetas de competência, ordem, esforço por realizações, autodisciplina e ponderação.

3. Os empreendedores utilizam estratégias funcionais de enfrentamento do estresse como o planejamento, o enfrentamento ativo e a reinterpretação positiva do problema e usam menos a desconexão, distração e negação do problema.

Considera-se que novo estudo pode ser o ponto de partida para investigações posteriores, o que permitirá a forma de reforçar as características da personalidade, motivação, crenças e estratégias de enfrentamento que caracterizam os empreendedores. Desta forma se poderá ter mais empreendedores que promovam mudanças positivas no mundo, nas organizações, nas economías, de maneira mais responsável, comprometida e confiável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albion, M. S. (2000). *Making a life, making a living: reclaiming your purpose and passion in business and in life*. New York: Warner Books.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Anastasi, A. e Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Argyris, C. (1970). *Personalidade e organização: O conflito entre o sistema e o indivíduo*. Rio de Janeiro: Renes.
- Argyris, C. (1975). *A integração do indivíduo na Organização*. São Paulo: Atlas.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 6 (64), 359 – 372.
- Atkinson, J. W. e Litwin, G. H. (1960). Achievement motive and test anxiety conceived as motive to approach success and motive to avoid failure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60, 52-63.
- Atkinson, J. W. e Birch, D. (1986). Fundamentals of the dynamics of action. Em J. Kull e J. W. Atkinson (Orgs.), *Motivation, thought, and action* (pp. 16-48). Nova York: Praeger Publishers.
- Avery, D. R. (2003). Personality as a predictor of value of voice. *The Journal of Psychology*, 137 (5), 435-446.
- Bandura, A. (1987). *Teoria del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy – The exercise of control*. New York: Freeman.

- Bastos, A. V. (1991). Validação da escala "Locus de Controle no trabalho". *Psico*, 22, 133-154.
- Bennis, W. e Nanus, B. (1998). *Líderes: Estratégias para assumir a verdadeira liderança*. São Paulo: Harbra.
- Bernardi L. A. (2007). *Manual de empreendedorismo e gestão: fundamentos, estratégias e dinâmicas*. São Paulo: Atlas.
- Beugelsdijk, S. e Noorderhaven, N. (2005). Personality characteristics of self-employed: an empirical study. *Small Business Economics*, 24 (2), 159-167.
- Bradford, D. R. e Cohen, A. R. (2001). *Excelência empresarial – como levar as organizações a um alto padrão de desempenho*. São Paulo: Harbra.
- Briger, P., Sommer, R., Bloink, R. e Marneros, A. (2000). The relationship between Five-Factor personality measurements and ICD-10 personality disorder dimensions: results from a sample of 229 subjects. *Journal of Personality Disorders*, 14, 282-290.
- Briggs, S. R. (1992). Assessing the Five-Factor Model of personality description. *Journal of Personality*, 60, 253-293.
- Burke, A. Fitzroy, F. e Nolan, M. (2000). When less is more: distinguishing between entrepreneurial choice and performance. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62 (5), 565-87.
- Burón, C. G. (2005). *Análisis Microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Economico y Social.
- Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral & Brain Sciences*, 12, 1-49.

- Carver, C., Scheier, M. e Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 2, 267-282.
- Cassidy, T. e Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: the development of comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301-312.
- Cattell, R. B. (1946). *The description and measurement of personality*. New York: World Books.
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Baltimore: Penguin.
- Cattell, R. B. (1972). *El análisis científico de la personalidad*. Barcelona: Fontanella.
- Cattell, R. B. (1975). *Cuestionário 16 PF: manual*. Madrid: Tea Ediciones.
- Cheng, Z. H., Tian, B.F. e Lu, L. (2009). An investigation into the effect that personal traits of entrepreneurs have on the identification of entrepreneurial opportunity; *Enterprise Grows in sustaining efficiency and effectiveness, conference proceedings*, 646-653.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. e Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interest in na adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Costa, P. T. e McCrae, R. R. (1987). Neuroticism, somatic complaints and disease: is the bark worse than the bite? *Journal of Personality*, 55, 2, 299-316.
- Costa, P. T. e McCrae, R. R. (1999). *NEO-PI-R, Inventario de Personalidad NEO revisado. NEO-FFI, Inventario NEO reducido de Cinco Factores*. Madrid: Tea Ediciones.
- Costa, P. T. e McCrae, R.R. (2007). *NEO PI-R: Inventário de Personalidade Neo Revisado e Inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO-FFI-R (versão curta). Manual*. São Paulo: Vetor.

- Costa, P.T., McCrae, R.R. e Dye, D.A. (1991). Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness: a revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Culbertson, S. S., Smith, M. R. e Leiva, P. I. (2011). Enhancing entrepreneurship: The role of goal orientation and self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 19 (2), 115-129.
- Cunningham, J. e Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 29 (1), 45-61.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. E e Jayet, C. (1992). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Digman, J. M. e Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: re-analysis, comparison and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: The emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Dolabela, F. (1999). *Oficina do empreendedor*. São Paulo: Cultura Editores Associados.
- Donovan, J. J. (2001). Work motivation. Em N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil e C. Viswesvaran, C. (Eds.) (2001). *Handbook of industrial, work and organizational psychology (Vol 1: Personnel psychology)* pp. 53-75. Londres: Sage.
- Dornelas, J.C. (2001). *Empreendedorismo: transformando idéias em negócios*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Drucker, P. (1994). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. (2000). *Inovação e Espírito Empreendedor (entrepreneurship): Prática e Princípios*. 6ª Ed. São Paulo: Pioneira.

- Dvir, D., Sadeh, A., Pines, A. M. e Shenhar, A. J. (2009). *Key Entrepreneurial Traits and Their Relationship to Venture Uncertainty and Venture Success*. Proceedings of Picmet 09 - Technology Management in the Age of Fundamental Change (Vols. 1-5) pp. 1769-1775.
- Eysenck, H. J. (1967). *Fundamentos biológicos de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality*. Londres: Methuen.
- Fadiman, J. e Frager, R. (1986). *Teorias da personalidade*. São Paulo: Harbra.
- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M. et al. (2006). Construção e validação de uma Escala Multi-factorial de motivação no Trabalho (Multi-moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*. 12 (2), 187-198.
- Figueredo, P. M. V. (2005). A influência do locus de controle conjugal, das habilidades sociais conjugais e da comunicação conjugal na satisfação com o casamento. *Ciências & Cognição*, 06, nov.
- Filion, L. J. (1999). Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de Administração – FEA/USP*, 34, 2, 5-28.
- Fiorelli, J.O. (2004). *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática*. 4ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Fleury, A. e Fleury, M. T. (2004). *Estretégias Empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 3ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Friedman, M. e Roseman, H. (1976). *O tipo “A” seu comportamento e seu coração*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Fruyt, F. e Mervielde, I. (1999). RIASEC types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727.

- Furnham, A. (1995). *Personalidad y diferencias individuales en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Garcia, L. F. (2003). *Pessoas de Resultado - O Perfil de quem se destaca sempre*. Rio de Janeiro: Editora Gente.
- Garcia, L. F. (2006). *Gente que faz – manual Prático para quem quer aprender os segredos*. Rio de Janeiro: Editora Gente.
- García, R. O. (1992). *Estudiantes exitosos: ¿Cómo son ellos?* Mérida: Rogya Editores.
- Gardner, H. (1994). *Estruturas da mente, a teoria das Inteligências Múltiplas*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Garrido, G. I. (1986). *La motivación escolar: determinantes sociológicos e psicológicos del rendimiento*. Madrid: Anaya.
- Gaviria, E. e Fernández, I. (2006). La motivación social. Em A. Gómez, E. Gaviria e Fernández, I. (Coords.), *Psicología Social*, 35-81. Madrid: Sanz y Torres.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. (1982). From ace to zombie: Some explorations in the language of personality. Em C. D. Spielberger e J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment* (Vol. 1), pp. 203-234. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Goleman, D. (1996). *Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Hackman, J.R. e Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.

- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. e Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5ª edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Halim, M. S., Derksen, J. J. L., e van der Staak, C. P. F (2004). *Development of the revised NEO personality inventory for Indonesia: A preliminary study* . Em B. N. Setiadi, A. Supratiknya, W. J. Lonner e Y. H. Poortinga (Eds.). Ongoing themes in psychology and culture (Online Ed.). Melbourne, FL: International Association for Cross-Cultural Psychology. Retrieved from <http://www.iaccp.org>.
- Hall, C.S. e Lindzey, G. (1957). *Theories of personality*. New York: Wiley.
- Hall, C., Gardner, L. e Campbell, J.B. (2000). *Teorias da Personalidade*. 4ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Hampton, D. R. (1991). *Administração: Comportamento organizacional*. São Paulo: Makron Books e McGraw-hill.
- Hansemark, O. C. (2003). Need for achievement, locus of control, and the prediction of business start-ups: A longitudinal study. *Journal of Economic Psychology*, 24 (3), 301-319.
- Hao, Z., Seibert, S. e Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36 (2), 381-404.
- Hashimoto, M. (2006). *Espírito Empreendedor nas Organizações: aumentando a competitividade através do intraempreendedorismo*. São Paulo: Saraiva.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81 (1), 59-68.
- Hisrich, D., Michael, P., Dean, A. (2009). *Empreendedorismo*. 7ª ed. Porto Alegre: Bookman.

- Hollenbeck, J. R., Williams C. R. e Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 65, 18-23.
- John, O. P., Angleitner, A. e Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- Judge, T.A. e Bono, J.E. (2003). Core Self-Evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. e Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Lazarus, R. e Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lacombe, F. J. M. e Heilborn, G. L. J. (2003). *Administração: princípios e tendências do século XXI*. São Paulo: Saraiva.
- Lent, R. W., Brown, S. D. e Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122.
- Lent, R. W. e Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 12-35.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*. 38, 377-383.
- Levin, J. (1987). *Estatística Aplicada a Ciências Humanas*. 2ª edição. São Paulo: Habra.
- Lima, M. e Simões, A. (2000). *NEO-PI-R – Inventário de Personalidade NEO Revisito. Manual Profissional*. Lisboa: Cegoc-Tea.

- Locke, E. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Em Dunnette, M. D. (org). *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Longenecker J. e Schoen, J. (1975). The Essence of Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 13 (3), 26-32.
- Luna-Arocas, R. (2002). Análisis del concepto multidimensional de la motivación de logro de Cassidy y Lynn. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 12, 113-127.
- Machado, J. P. (2010). *Empreendedorismo no Brasil: análise do resultado da Pesquisa GEM 2009*. Curitiba: IBQP.
- Maehr, M. L. (1984). Culture and achievement motivation. *American Psychologist*, 29, 887-896.
- Maquiavel, N. (1996). *O príncipe*. 2ª edição. São Paulo: Martins Fontes.
- Martínez-Arias, R. (1996). *La Fiabilidad de un test en la teoría clásica: Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis-Psicología.
- Martini, M. L. (2004). *Teoria da atribuição da causalidade: contribuições para a formação e atuação*. São Paulo: Alínea.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. 2ª ed. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. (2001). *Visiones del futuro*. Barcelona: Kairos.
- Maximiano, A.C. (2000). *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas.

- McAdams, D. P. (1992). The Five-factor Model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality, 60*, 329-361.
- McClelland, D. (1968). *La sociedad ambiciosa*. Madrid. Guadarrama.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist, 28* (1), 1-14.
- McClelland, D. (1975). *The Achieving Society*. New York: Irvington.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- McClelland, D. e Winter D. (1969). *Motivação para realização econômica*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- McClelland, D. e Burnham D. (1976). O poder é o grande motivador. *Harvard Business Review, 32* (1), 87-96.
- McCrae, R. R. (1982). Consensual validation of personality traits: evidence from self-reports and ratings. *Journal of Personality and Social Psychology, 43*, 239-303.
- McCrae, R. R. e Costa, R.T. (2007). *Manual NEO PI-R: inventário de personalidade Neo Revisado e Inventário de Cinco Fatores Neo Revisado*. São Paulo: Vetor.
- McCrae, R. R., Costa, R.T. e Busch, C.M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems: the California Q-Set and the Five-factor model. *Journal of Personality, 54*, 430-446.
- McCrae, R. R. e John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175-216.
- Morales, S. A. (2004). *Relação entre competências e tipos psicológicos jungianos*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil.

Morán, C. (2005a). *Psicología del trabajo. Nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.

Morán, C. (2005b). *Relación entre variables de personalidad y estrategias de afrontamiento del estrés laboral: comparación entre el burnout de estudiantes universitarios y el de personas con ocupaciones de ayuda a los demás no consideradas de alto riesgo*. León: Universidad de León.

Morán, C. (2005c). *Estrés, burnout y mobbing – Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú.

Morán, C. (2006). El cansancio emocional en servicios humanos: Asociación con acoso psicológico, personalidad y afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (2), 227-239.

Morán, C. (2009). Proyecto Docente – Psicología del Trabajo. Documento não publicado. Universidad de León. León, España.

Morán, C. e Menezes, E. (2011). Validación del Cuestionario de Metas de Logro Académico en universitarios brasileños. Academic Achievement Goals Questionnaire: Validation in Brazilian students (pp. 11211-11227), Em J.M. Román, M.A. Carbonero, M.A. e Valdivieso, J.D. (Comps.), *Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural*. Madrid: Asociación de Psicología y Educación.

Mueller, S. L. e Thomas, A.S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16 (1), 51-75.

Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.

Murray, E. J. (1973). *Motivação e emoção*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Nunes-Neto, A. (2005). *Meta: um significado para a vida*. São Paulo: Nobel.
- O'Brien, G. E. (1984). *Locus of control, work, and retirement. Research with the locus of control construct: Extensions and limitations*. Orlando: Academic Press.
- Oliveira, M. (1995). *Valeu! Passos na trajetória de um empreendedor*. São Paulo: Nobel.
- Ones, D. e Viswesvaran, C. (1997). Personality determinants in the prediction of aspects of expatriate job success. Em D.M. Saunders (Series Ed.) e Z. Aycan (Eds.), *New approaches to employee management: Vol. 4 Expatriate management: Theory and research* (pp. 63-92). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ostendorf, F. e Angleitner, A. (1994). The five-factor taxonomy: Robust dimensions of personality description. *Psychologica Belgica*, 34(4), 175-194.
- Pais Ribeiro, J. L. e Rodrigues, A. P. (2004). Questões acerca do coping: A propósito do estudo de adaptação do Brief COPE. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 1, 3-15.
- Palenzuela, D. L. (1984). Critical evaluation of locus of control: toward a reconceptualizations of the construct and its measurement. *Psychological Reports*, 54, 683-709.
- Palenzuela, D. L., Prieto, G., Barros, A. e Almeida, S. (1997). Una versión española de una batería de escalas de expectativas generalizadas de control (BEEGC-20). *Revista Portuguesa de Educação*, 10, 1, 75-96.
- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training*, July, 48-56.

- Pareek, U. e Rao, T. V. (1992). *Developing motivation through experiencing*. 2ª ed. New Delhi: Oxford and IBH Publishing Co. Pvt. Ltd.
- Pereira, J. C. R. (2001). *Análise de Dados Qualitativos: Estratégias Metodológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais*. São Paulo: EDUSP.
- Pinchot, G. (2004). *Intra-empendedorismo na prática: um guia de inovação nos negócios*. Rio de Janeiro: Elsevier
- Ramos, F., Manga, D. Moran, C. (2005). Escala de Cansancio Emocional (ECE) para estudantes universitarios: Propiedades psicométricas y asociación. *Interpsiquis* <http://www.psiquiatria.com/articulos/estres/20478/>.
- Reynolds, P., Bygrave, W., Autio, E., Cox, L. e Hay, M. (2003). *Global Entrepreneurship Monitor: Executive Report*. Babson College, London Business School and Kauffman Center.
- Rizzato, S. (2008). *Motivação de realização e locus de controle como determinantes da satisfação ocupacional*. Trabajo tutelado de investigación não publicado. Universidad de León, León, España.
- Robbins, S. (2005). *Comportamento organizacional*. 11ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rothmann, S. e Cooper, C. (2009). *Fundamentos da Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56 - 67.
- Salom de Bustamante, C. e Garcia, O. R. (1981). *Necesidad de logro, locus de control y rendimiento académico*. Universidad de los Andes: Venezuela.

- Schumpeter, J. (1952). *Can Capitalism Survive?* New York: Harper & Row.
- Sánchez-Cánovas, J. e Sánchez López, M. P. (1994). *Psicología Diferencial: Diversidad e individualidad humanas*. Madrid: Ramón Areces.
- SEBRAE. (2002). *Manual do Instrutor do Programa EMPRETEC*. Brasília: SEBRAE, Brasil.
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., Spector, T.D. (2010). Genetics, the Big Five and the tendency to be self-employed. *Journal of Applied Psychology*. 95 (6), 1154-1162.
- Smith-Hunter, A. Kapp, J. Yonkers, V. (2003). A psychological model of entrepreneurial behavior. *Journal of the Academy of Business and Economics*, 2, 180-192.
- Soto, E. (2002). *Comportamento Organizacional: o impacto das emoções*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Souza, A. L. (1992). Saúde mental no trabalho: dois enfoques. *Revista Brasileira de saúde ocupacional*, 75, 65-71.
- Souza, C. (2003). *Você é do tamanho de seus sonhos: estratégias para concretizar projetos pessoais, empresariais e comunitários*. São Paulo: Editora Gente.
- Spencer Jr, L.M. e Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Steuer, R. S. (1989). *Satisfação no trabalho, conflito e ambigüidade de papéis: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Stevenson, H. e Jarillo, J. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.
- Tracy, D. (1994). *Take this job and love it*. New York: Diane Pub Co.
- Vergara, S. C. (2000). *Gestão de pessoas*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Atlas.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.

Wagner, J. A. e Hollenbeck, J. R. (2006). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Saraiva.

Wahba, M.A. e Bridwell, L.G. (1976). Maslow reconsidered: a review of research in the need hierarchy theory. *Organizational behavior and human performance*, 15, 212-240.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement, motivation and emotion. *Psychological Review*, 92 (4), 548-573.

Wolk, S. e Ducette, J. (1973). The modelating effect of locus of control in rewind to achievement motivation variables. *Journal of Personality*, 17, 59-70.

Woodruffe, C. (1991). Competent by any other name. *Personnel Management*, 23, 9, 30-33.

ANEXOS

ANEXO I - Estatísticas das facetas do fator Neuroticismo, extraídas do NEO PI-R, pelo SPSS 15.0.

Alfa de Cronbach	N de elementos				
,867	48				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
NEO PIR item1	90,01	373,710	,016	,232	,870
6	90,68	362,805	,250	,241	,866
11	90,97	364,215	,215	,208	,867
16	90,46	359,332	,319	,336	,865
21	90,98	367,609	,171	,220	,867
26	91,30	352,123	,497	,405	,861
31	91,24	355,520	,413	,336	,863
36	91,55	361,035	,312	,458	,865
V41	91,62	355,395	,392	,344	,863
V46	90,91	368,377	,123	,245	,868
V51	90,66	359,579	,326	,385	,865
V56	91,72	364,881	,272	,297	,865
V61	90,88	361,510	,333	,324	,864
V66	91,63	359,667	,331	,398	,864
V71	91,22	357,445	,413	,316	,863
V76	90,35	352,697	,456	,436	,862
V81	90,88	363,742	,239	,315	,866
V86	90,64	356,934	,436	,374	,863
V91	90,93	355,861	,450	,425	,862
V96	91,30	365,478	,217	,265	,866
V101	89,96	362,889	,319	,352	,865
V106	90,26	359,844	,328	,265	,864
V111	90,67	364,903	,209	,294	,867
V116	91,32	362,213	,279	,349	,865
V121	90,27	360,864	,346	,291	,864
V126	91,28	364,236	,244	,260	,866
V131	90,73	357,178	,433	,407	,863
V136	91,29	356,729	,406	,386	,863
V141	90,88	359,766	,370	,349	,864
V146	91,16	358,556	,402	,353	,863
V151	90,10	372,528	,058	,251	,869
V156	91,17	357,823	,358	,428	,864
V161	91,50	360,860	,349	,285	,864
V166	91,32	366,249	,203	,240	,867
V171	91,21	362,332	,243	,276	,866
V176	91,35	358,660	,441	,429	,863
V181	90,73	363,426	,290	,377	,865
V186	90,22	362,841	,345	,303	,864
V191	91,05	354,296	,489	,367	,862
V196	90,93	364,932	,219	,240	,866
V201	90,75	353,543	,497	,411	,861
V211	90,91	354,956	,427	,318	,863
V221	91,01	352,154	,519	,450	,861
V226	90,39	370,386	,108	,195	,868
V231	91,17	361,547	,337	,331	,864
V236	91,22	359,229	,379	,345	,864
V216	90,99	355,121	,469	,388	,862
V206	91,67	370,217	,169	,370	,867

ANEXO II - Estatísticas das facetas do fator Extroversão, extraídas do NEO PI-R, pelo SPSS 15.0.

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,868		48		
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
2	111,25	352,347	,297	,866
7	111,46	343,681	,412	,864
12	111,47	356,575	,169	,869
17	112,32	363,579	,010	,871
22	110,58	352,499	,287	,866
27	110,63	353,051	,239	,868
32	110,54	345,604	,466	,863
37	111,19	340,568	,541	,862
V42	112,33	366,198	-,057	,872
V47	110,72	351,251	,386	,865
V52	111,30	343,964	,420	,864
V57	110,78	352,587	,314	,866
V62	110,38	351,976	,412	,865
V67	111,47	352,700	,254	,867
V72	111,25	347,508	,360	,865
V77	111,34	353,379	,256	,867
V82	110,70	356,304	,248	,867
V87	111,06	350,248	,313	,866
V92	111,17	346,272	,425	,864
V97	110,86	353,605	,239	,867
V102	112,12	356,825	,189	,868
V107	111,46	352,923	,288	,866
V112	111,28	362,470	,015	,873
V117	111,13	349,827	,380	,865
V122	110,60	343,117	,647	,861
V127	111,38	350,348	,307	,866
V132	110,75	355,841	,267	,867
V137	111,09	339,393	,580	,861
V142	110,73	344,879	,553	,862
V147	110,61	344,221	,552	,862
V152	110,89	349,474	,381	,865
V157	111,61	351,310	,271	,867
V162	111,41	349,231	,354	,865
V167	111,72	365,242	-,033	,872
V172	110,83	350,128	,259	,867
V177	110,63	347,145	,556	,863
V182	110,62	351,840	,348	,866
V187	111,34	348,717	,394	,865
V192	111,80	352,257	,277	,867
V197	111,02	349,446	,352	,865
V202	111,14	350,157	,350	,865
V207	111,60	354,210	,236	,867
V212	110,65	349,482	,430	,864
V217	111,21	340,602	,517	,862
V222	111,62	356,348	,190	,868
V227	110,78	347,997	,495	,863
V232	111,53	349,871	,336	,866
V237	110,77	348,392	,420	,864

ANEXO III - Estatísticas das facetas do fator Abertura, extraídas do NEO PI-R, pelo SPSS

15.0.

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,677		48		
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
3	103,35	152,696	,224	,669
8	103,93	152,921	,176	,672
13	103,66	153,137	,161	,673
18	104,71	157,522	,023	,681
23	104,00	152,414	,225	,669
28	103,47	148,445	,325	,662
33	104,36	152,006	,204	,670
38	104,17	160,906	-,098	,690
V43	104,12	151,132	,232	,668
V48	103,32	152,230	,274	,667
V53	104,05	148,778	,312	,663
V58	102,95	155,411	,156	,673
V63	103,80	151,711	,237	,668
V68	104,32	150,394	,229	,668
V73	103,27	154,824	,160	,673
V78	105,25	160,359	-,081	,683
V83	103,69	148,145	,397	,659
V88	103,88	158,130	-,005	,683
V93	104,10	154,002	,140	,674
V98	103,27	153,249	,266	,668
V103	103,91	153,435	,161	,673
V108	104,23	152,160	,212	,669
V113	104,22	152,023	,229	,668
V118	103,43	154,731	,121	,675
V123	104,01	150,305	,296	,664
V128	103,74	150,694	,266	,666
V133	103,84	150,787	,296	,665
V138	104,62	159,650	-,051	,684
V143	103,74	149,564	,345	,662
V148	104,17	152,706	,210	,670
V153	104,78	159,043	-,021	,681
V158	103,55	152,668	,248	,668
V163	103,83	154,178	,199	,671
V168	103,87	153,022	,176	,672
V173	103,49	149,304	,377	,661
V178	103,40	152,405	,296	,666
V183	104,56	166,040	-,262	,700
V188	104,20	148,112	,384	,659
V193	104,00	152,364	,234	,668
V198	104,29	151,897	,238	,668
V203	103,37	151,032	,383	,663
V208	104,13	155,285	,087	,678
V213	104,69	168,818	-,397	,703
V218	104,73	157,227	,051	,678
V223	104,03	151,671	,261	,667
V228	104,09	154,971	,127	,674
V233	103,55	150,875	,345	,663
V238	104,74	160,694	-,094	,685

ANEXO IV - Estatísticas das facetas do fator Amabilidade, extraídas do NEO PI-R, pelo SPSS 15.0.

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,786		48		
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
4	112,76	224,180	,084	,787
9	112,14	220,051	,196	,784
14	111,99	221,148	,155	,785
19	112,27	219,630	,219	,783
24	112,64	216,675	,274	,781
29	111,66	221,088	,202	,783
34	112,89	220,331	,182	,784
39	112,01	210,997	,451	,774
V44	111,63	220,759	,244	,782
V49	113,68	222,816	,120	,786
V54	112,97	226,801	-,005	,790
V59	112,59	217,520	,264	,781
V64	113,28	220,753	,183	,784
V69	112,83	216,582	,290	,780
V74	112,37	216,435	,308	,780
V79	112,54	216,575	,284	,780
V84	112,31	215,302	,354	,778
V89	111,72	222,651	,184	,784
V94	112,80	219,698	,226	,782
V99	112,40	218,549	,218	,783
V104	112,00	218,420	,332	,780
V109	112,54	223,255	,099	,787
V114	111,85	217,584	,340	,779
V119	112,34	216,248	,334	,779
V124	112,75	221,773	,164	,784
V129	112,11	224,989	,052	,788
V134	112,21	218,617	,305	,780
V139	112,55	214,556	,359	,778
V144	113,71	231,697	-,168	,794
V149	112,14	217,510	,346	,779
V154	112,98	220,864	,191	,784
V159	113,12	219,687	,254	,782
V164	111,89	221,752	,208	,783
V169	112,31	219,990	,207	,783
V174	112,54	215,296	,314	,779
V179	111,69	215,949	,377	,778
V184	112,25	216,703	,418	,777
V189	112,43	217,246	,290	,780
V194	112,15	218,284	,358	,779
V199	112,82	220,566	,181	,784
V204	112,64	218,101	,288	,780
V209	113,19	227,483	-,024	,791
V214	112,49	219,706	,233	,782
V219	112,22	220,803	,236	,782
V224	112,20	216,457	,421	,777
V229	112,38	222,242	,128	,786
V234	112,18	213,969	,430	,776
V239	112,62	214,372	,377	,777

ANEXO V - Estatísticas das facetas do fator Conscienciosidade , extraídas do NEO PI-R, pelo SPSS 15.0.

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,876		48		
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
5	115,15	329,280	,370	,873
10	115,49	331,485	,211	,876
15	114,43	329,801	,417	,873
20	114,68	327,042	,400	,872
25	115,57	321,879	,477	,871
30	116,43	334,714	,159	,877
35	114,74	334,563	,179	,876
40	115,22	323,163	,471	,871
V45	115,11	325,542	,356	,873
V50	114,81	326,645	,494	,871
V55	115,31	325,988	,394	,873
V60	114,92	325,619	,441	,872
V65	115,04	329,280	,433	,872
V70	115,81	332,265	,251	,875
V75	115,11	330,834	,242	,875
V80	115,92	332,068	,222	,876
V85	115,09	329,850	,388	,873
V90	116,09	324,149	,386	,873
V95	115,96	333,619	,203	,876
V100	114,75	326,407	,474	,872
V105	115,09	334,354	,163	,877
V115	115,62	322,490	,458	,871
V120	115,34	320,843	,484	,871
V125	115,07	333,585	,275	,874
V130	115,19	319,697	,542	,870
V135	114,72	331,696	,346	,874
V140	115,68	339,659	,033	,879
V145	115,25	330,983	,307	,874
V150	115,22	320,767	,543	,870
V160	115,81	335,792	,149	,877
V165	115,12	331,003	,307	,874
V170	114,77	331,829	,363	,873
V175	115,58	336,073	,140	,877
V180	115,48	322,796	,501	,871
V185	115,02	329,833	,412	,873
V190	115,94	327,187	,318	,874
V195	114,93	328,009	,460	,872
V200	115,07	327,702	,440	,872
V205	115,62	331,132	,281	,874
V210	115,42	329,235	,324	,874
V215	114,87	331,997	,378	,873
V220	115,59	328,628	,324	,874
V225	115,17	327,331	,313	,874
V230	116,20	334,452	,179	,876
V235	115,48	324,078	,487	,871
V240	115,09	327,788	,393	,873
V155	114,90	327,367	,391	,873

ANEXO VI

Questionário de Obtenção de Metas Acadêmicas (CM-LA) (Morán, 2007)

Nome _____ Idade _____ Sexo M (___) F (___) Data ___/___/___
Está trabalhando atualmente? Sim (___) Não (___)

Centro de Estudos _____ Cidade _____

Instruções:

Indicar, na coluna da esquerda, o grau de acordo com os seguintes 30 itens, segundo a pontuação de 1 a 5 da escala abaixo. Seja absolutamente sincero em suas respostas. Responda o que você realmente pensa/sente e não o que você gostaria de fazer ou sentir. Obrigado(a) por sua sincera colaboração

1	2	3	4	5
Muito Pouco	Pouco	Medio	Bastante	Muito

Estudo porque (ou para que):

1. _____ Estudar é prazeroso
2. _____ Conhecer mais
3. _____ Aprender novas habilidades
4. _____ Progredir
5. _____ Obter um título acadêmico
6. _____ Desenvolver mais capacidades
7. _____ Ser aprovado nas provas
8. _____ Obter aprovação social (família e amigos)
9. _____ Conseguir um trabalho melhor
10. _____ Saber realizar melhor meu trabalho
11. _____ Obter notas elevadas
12. _____ Trabalhar em situações que requerem maior nível de talento
13. _____ Quero ser o melhor da classe
14. _____ Desejo ser um bom estudante
15. _____ Conseguir um bom trabalho
16. _____ Demonstrar para mim mesmo que sou capaz
17. _____ Obter aprovação dos demais
18. _____ Ter poder
19. _____ Melhorar um pouco mais
20. _____ Gosto de me sobressair
21. _____ Obter mais responsabilidade
22. _____ Tomar minhas próprias decisões
23. _____ Ser útil socialmente
24. _____ Obter êxito no que me proponho
25. _____ Demonstrar o meu valor para os demais
26. _____ Assumir o controle da minha vida
27. _____ Ter influência social
28. _____ Ganhar dinheiro mais facilmente
29. _____ Ajudar aos demais
30. _____ Alcançar as metas propostas.

ANEXO VII
COPE BREVE de Carver

(Pais Ribeiro y Rodrigues, 2004)

Instruções:

As frases seguintes descrevem formas que as pessoas usam para **afrentar os problemas ou situações difíceis, os quais provocam tensão e stress**. As formas de afrontar os problemas não são nem boas nem más. Leia cada um dos itens e pontue de acordo com a escala o número que melhor reflete a seu costume de fazer ante os problemas.

0	1	2	3
Nunca faço isto	Faço um pouco isto	Faço bastante isto	Faço sempre isto

1. ____ Peço conselhos e ajuda a outras pessoas para enfrentar melhor a situação.
2. ____ Concentro os meus esforços para fazer alguma coisa que me permita enfrentar a situação.
3. ____ Tento aceitar as coisas tal como estão a acontecer.
4. ____ Refugio-me noutras atividades para me abstrair da situação
5. ____ Tenho dito para mim próprio: "isto não é verdade".
6. ____ Tento encontrar uma estratégia que me ajude no que tenho que fazer.
7. ____ Enfrento a situação levando-a para a brincadeira.
8. ____ Faço críticas a mim próprio.
9. ____ Procuo apoio emocional de alguém (família, amigos).
10. ____ Tomo medidas para tentar melhorar a minha situação (desempenho).
11. ____ Desisto de me esforçar para obter o que quero.
12. ____ Fico aborrecido e expresso os meus sentimentos (emoções).
13. ____ Recuso-me a acreditar que isto esteja a acontecer desta forma comigo.
14. ____ Tento analisar a situação de maneira diferente, de forma a torná-la mais positiva
15. ____ Refugio-me no álcool ou noutras drogas (comprimidos, etc.) para me sentir melhor.
16. ____ Tento encontrar conforto na minha religião ou crença espiritual.
17. ____ Procuo o conforto e a compreensão de alguém.
18. ____ Procuo algo positivo em tudo o que está a acontecer.
19. ____ Enfrento a situação com sentido de humor.
20. ____ Rezo ou medito.
21. ____ Tento aprender a viver com a situação.
22. ____ Faço outras coisas para pensar menos na situação, tal como ir ao cinema, ver TV, ler, sonhar, ou ir às compras.
23. ____ Sinto e expresso os meus sentimentos de aborrecimento.
24. ____ Uso álcool ou outras drogas (comprimidos) para me ajudar a ultrapassar os problemas.
25. ____ Simplesmente desisto de tentar atingir o meu objetivo.
26. ____ Penso muito sobre a melhor forma de lidar com a situação.
27. ____ Culpo-me pelo que está a acontecer.
28. ____ Peço conselhos e ajuda a pessoas que passaram pelo mesmo.

Correção: Coloca a pontuação dada o cada item e faz cada suma

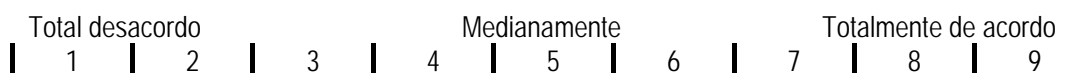
AA. Itens 2 ____ 10 ____ =	Pl. Itens 6 ____ 26 ____ =	AE. Itens 9 ____ 17 ____ =
AS. Itens 1 ____ 28 ____ =	Re. Itens 16 ____ 20 ____ =	RP. Itens 14 ____ 18 ____ =
Ac. Itens 3 ____ 21 ____ =	Ne. Itens 5 ____ 13 ____ =	Hu. Itens 7 ____ 19 ____ =
AD. Itens 4 ____ 22 ____ =	Al. Itens 8 ____ 27 ____ =	DC. Itens 11 ____ 25 ____ =
Di. Itens 12 ____ 23 ____ =	US. Itens 15 ____ 24 ____ =	

ANEXO VIII

QUESTIONÁRIO BEEGC – 20

(Palenzuela, Prieto, Barros y Almeida,)

Instruções: De seguida encontrará uma série de afirmações relacionadas com alguns aspectos relevantes da sua vida. Não existem respostas correctas ou incorrectas. Leia, por favor, cada uma das afirmações e pontue de acordo com a escala a seguir apresentada. Não demore muito tempo. *Pontue as frases dentro do quadrado negro.* Obrigado.



		CI	IN	As	AE	EE
1.	Tudo o que eu possa conseguir na minha vida tem a ver com o meu empenho.					
2.	São poucas as ocasiões em que duvido das minhas capacidades.					
3.	Não vale a pena esforçar-me ou lutar neste mundo, é tudo uma corrupção.					
4.	Normalmente, quando desejo algo, penso que o irei conseguir.					
5.	Tudo o que possa acontecer-me na vida tem a ver com a sorte.					
6.	A minha vida dependerá da minha maneira de agir.					
7.	De nada serve eu ser competente pois a maioria das coisas estão destinadas.					
8.	Tenho muita esperança em conseguir as coisas que mais desejo.					
9.	Sem sorte, pouco se pode conseguir nesta vida.					
10.	Sinto-me seguro (a) da minha capacidade para realizar com êxito as tarefas da vida diária.					
11.	Em geral, tudo o que possa acontecer-me na vida estará em estreita relação com o que faça.					
12.	Para quê enganarmo-nos? A única coisa que conta na vida é o favoritismo.					
13.	Para poder alcançar as minhas metas, a sorte deverá acompanhar-me.					
14.	Raramente me invadem sentimentos de insegurança em situações difíceis.					
15.	Se luto e trabalho duramente poderei alcançar muitas coisas na minha vida.					
16.	Nada importa o que eu valho. Está tudo manipulado pelas pessoas com poder.					
17.	Sou optimista relativamente à concretização das minhas expectativas.					
18.	Vejo-me com capacidade suficiente para enfrentar os problemas da vida.					
19.	Acredito que terei êxito nas coisas que mais me interessam na vida.					
20.	Acredito muito na influência da sorte.					
	Total					