

UM MODELO DE AVALIAÇÃO DOS ANTECEDENTES DO EMPREENDEDORISMO CORPORATIVO*

Alexandre de Araújo Castro*

Estudiosos de temas ligados à competitividade das organizações têm atrelado o intraempreendedorismo, também denominado empreendedorismo corporativo, ao processo de formação de vantagens competitivas e à inovação. Além disso, a literatura sobre empreendedorismo identifica, de forma consistente, um desempenho superior entre as empresas que se engajam em atividades empreendedoras. Assim, a disseminação da mentalidade e comportamentos empreendedores no ambiente corporativo tem-se tornado um conceito cada vez mais importante nas organizações públicas e privadas, que buscam manter-se competitivas e eficientes no mercado global em rápida mutação. Desta forma, o intraempreendedorismo tem sido objeto de crescentes estudos e da atenção de acadêmicos e executivos. Pesquisadores identificaram que, para que o intraempreendedorismo ocorra, é necessária a presença de indivíduos com características empreendedoras, interagindo com um ambiente organizacional que permita iniciativas empreendedoras. Então, ações, programas e práticas para desenvolver o empreendedorismo interno devem considerar o desenvolvimento das competências empreendedoras individuais em conjunto com o desenvolvimento de um ambiente organizacional propício e receptivo ao empreendedorismo. Apesar disso, não encontramos nenhum modelo de avaliação e, tampouco, pesquisa empírica que identificasse o grau de presença dos antecedentes do empreendedorismo interno de uma organização, através da avaliação destas duas dimensões simultaneamente. Assim, este trabalho criou um modelo de avaliação destes antecedentes do intraempreendedorismo, utilizando duas ferramentas, o teste Global Leaders, de avaliação das características empreendedoras individuais e o teste CEAI (aprimorado), de avaliação das características organizacionais. O modelo desenvolvido foi aplicado em grandes organizações públicas e privadas. Foram identificadas

* Resumo da Tese de Dissertação de Mestrado
Defendida em: 28/02/2012

* Mestre em Administração pela PUC Minas. Contato: alexandre@houseconsultoria.com

tendências de perfis individuais e organizacionais característicos de grandes organizações. Dentre estas tendências, destacamos que as características empreendedoras individuais de persistência, comprometimento, exigência de qualidade e eficiência e busca de informações são as mais pontuadas em gestores de grandes organizações, tanto públicas quanto privadas. De outro lado, correr riscos moderados, busca de oportunidades e iniciativa e locus de controle interno se apresentaram como as características menos presentes. Com relação às características organizacionais, que favorecem iniciativas empreendedoras, identificamos que clareza de papéis se destaca como o fator mais percebido nos dois tipos de organizações (públicas e privadas), da mesma forma que suporte gerencial se apresenta como o fator menos presente. Também identificamos importantes tendências de correlações entre a presença dos fatores organizacionais e as características empreendedoras individuais. Destacamos as correlações mais significativas observadas entre o fator organizacional de recompensa/reforço e a característica individual exigência de qualidade e eficiência, entre disponibilidade de tempo e busca de informações e entre autonomia e as características de busca de oportunidade e iniciativa, persistência, estabelecimento de metas e independência e autoconfiança. A aplicação do modelo proposto permitirá às organizações, que desejarem promover o empreendedorismo corporativo, avaliarem o grau de presença dos antecedentes do intraempreendedorismo e, assim, adotarem ações mais efetivas para estimular o empreendedorismo internamente.

Palavras-chave: Empreendedorismo Corporativo. Intraempreendedorismo. CEAI.

Programa Global Leaders. Antecedentes do empreendedorismo corporativo. Avaliação do empreendedorismo corporativo. Características empreendedoras individuais.

ABSTRACT

Scholars of themes linked to organizations competitiveness have been linked intrapreneurship, also called corporate entrepreneurship, to the process of formation of competitive advantages and to innovation. Furthermore, entrepreneurship literature identifies in consistent way a superior performance among companies that are engaged in entrepreneur activities. Thus, the dissemination of entrepreneur mentality and behaviors in a corporative environment has become a concept increasingly important in public and private organizations, that seek maintain themselves competitive and efficient in rapidly changing global market. In this way, intrapreneurship has been object of increasing studies and attention of scholars and executives. Researchers identify that is necessary the presence of individuals with entrepreneurs characteristics interacting with an organizational environment that allow entrepreneurs initiatives to intrapreneurship occurs. So, actions, programs and practices to develop intern entrepreneurship must consider the development of individual entrepreneur competences together with the development of an organizational environment able and receptive to entrepreneurship. Nevertheless, we dont find no model of assessment, neither empirical research that identity the presence degree of antecedents of intern entrepreneurship in an organization, through evaluation of both dimensions simultaneously. Thus, the present work created an evaluation model for these intrapreneurship antecedents, using two tools, the Global Leaders test, to evaluate the individual entrepreneur characteristics, and the CEAI test (refined), to evaluate the organizational characteristics. The developed model was applied in five groups of large public and private organizations. It was identified tendencies of individual and organizational profiles typical of large organizations. Through these tendencies, we highlight individual entrepreneur characteristics of persistence, commitment, quality and efficiency exigency and information seeking as more scored in managers of large organizations, both in public in private. In other side, moderate risk taking, opportunity seeking and initiative and intern locus of control is presented as the characteristics less

present. Related to organizational features that support entrepreneur initiatives, we identified roles clarity highlights as the most perceived factor in both kind of organizations (public and private), the same way as management support is presented as the less perceived factor. We also identified important tendencies of correlations between presence of organizational factors and individual entrepreneur characteristics. We highlight the more significant correlations observed between the organizational factor reward/reinforcement and the individual characteristic quality and efficiency exigency, between time availability and information seeking and between autonomy and the characteristics opportunity seeking and initiative, persistence, goal setting and independence and self-confidence. The application of the purposed model will allow to organizations that want to promote the corporate entrepreneurship, to evaluate the presence degree of intrapreneurship antecedents, and so, adopt more effective actions to stimulate the entrepreneurship internally.

Keywords: Corporate Entrepreneurship. CEAI. Intrapreneurship. Global Leaders program. Corporate entrepreneurship antecedents. Corporate entrepreneurship assessment. Entrepreneurial characteristics.