

LA TERCERA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD POR SU CARÁCTER INTRAEMPRESARIAL: LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR DE SUS ESTUDIANTES

LA TERCERA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD: LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR DE SUS ESTUDIANTES

AUTORES: Valentina Cillo¹

Valeria Caggiano²

Elsa Álvarez Morales³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: valentinacillo@hotmail.it

Fecha de recepción: 19 - 03 - 2016

Fecha de aceptación: 31 - 05 - 2016

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es estudiar el papel de la educación empresarial en el bienestar académico y la prevención de agotamiento. Sobre la base de la literatura existente, se ha llegado a la elaboración de varias hipótesis; en primer lugar la existencia de un alto nivel de motivaciones empresariales entre los estudiantes, así como un bajo nivel de síndrome académico en una condición de bienestar de la organización. Por lo tanto, la hipótesis, además, que entre las dos construcciones que existe una correlación directa de signo negativo y la conclusión de que en las que estos requisitos están presentes universidad es efectivamente empresarial y en condiciones de bienestar académico.

PALABRAS CLAVE: bienestar; espíritu empresarial; espíritu emprendedor; agotamiento; universidad.

THE THIRD MISSION OF THE UNIVERSITY FOR YOUR INTRA CHARACTER: THE PROMOTION OF WELFARE OF STUDENTS

ABSTRACT

The main aim of this research is study the role of entrepreneurial education in academic well- being and burnout prevention. Based upon the existing literature, it has been reached the elaboration of several hypothesis; first of all the existence of a high level of entrepreneurial motivations among students as well as a low level of academic burnout in a condition of organizational wellbeing. Hence, the further hypothesis that between the two constructs there is a direct correlation of negative sign and the conclusion that where these requisites are present university is effectively entrepreneurial and in condition of academic wellbeing.

¹ Docente de la Universidad de La Sapienza. Roma. Italia.

² Profesor de Psicología del trabajo y Organizaciones. Universidad Roma-Tre. Italia. E-mail: vcaggiano@uniroma3.it

³ Docente de la Unidad de Estudios a Distancia. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. E-mail: ealvarez@uteq.edu.ec

KEYWORDS: wellbeing; entrepreneurship; entrepreneurial spirit; burnout; university.

INTRODUCCIÓN

El nacimiento y el crecimiento de la economía y la sociedad del conocimiento dependen de la combinación de cuatro elementos interdependientes: la producción de nuevos conocimientos, su transmisión a través de la educación y la formación, su difusión a través de tecnologías de la información y la comunicación y su uso en procesos o servicios de la nueva industria tipo. Situada en el cruce de la investigación, la educación y la innovación, las universidades tienen en sus manos la clave para la economía y la sociedad del conocimiento (Comisión Europea "El papel de las universidades en la Europa del conocimiento).

Hoy en día, el gran reto para las universidades es alinear los "valores" de la investigación y la educación universitaria a las culturas de la innovación en nuestro país y los escenarios globales (Granellia, 2004; Burattin, Simonim, 2003).

En este escenario, como también pone de relieve Etkowitz, Universidad es una fuerza impulsora en el desarrollo de la nueva economía, por lo tanto, la industria y el gobierno juegan un papel central. Para que este triple hélice a poder conectar las actividades académicas a la sociedad en su conjunto, y universidades a la industria, es esencial que las universidades desarrollen una organización interna orientada principalmente al intraempresario y al espíritu empresarial para promover el crecimiento del rendimiento económico y el desarrollo de la flexibilidad necesaria en un ambiente hostil y siempre cambiante medio ambiente (Etkowitz y Leydesdorff, 2000).

Universidades empresariales e intraempresarias son las instituciones que promueven el desarrollo de valor social, cultural y económico, ya que la educación es vista como la clave del crecimiento económico.

Una universidad empresarial se caracteriza por algunas variables y funciones, como se muestra en el documento de la OCDE (2012), útil para establecer una cultura empresarial. De acuerdo con ello, sus características incluyen: Liderazgo y gobernabilidad: el espíritu empresarial es una parte importante de la estrategia de la universidad, que podría tener unos objetivos específicos para la actividad empresarial mediante indicadores de rendimiento asociados tales como generando motivación empresarial, la cognición y las actitudes.

La capacidad de organización, las personas y los incentivos: los objetivos empresariales de la universidad son compatibles con una amplia variedad de fuentes de financiación / inversión, incluida la inversión por los grupos de interés externos. El objetivo es llevar juntos a las partes interesadas internas (personal y estudiantes) y la construcción de sinergias entre ellos.

El desarrollo empresarial en la enseñanza y el aprendizaje: la universidad está

estructurada de tal manera de estimular y apoyar el desarrollo de la mentalidad y las competencias empresariales; universidades desean ser emprendedor en su enfoque, la enseñanza y la promoción de la diversidad y la innovación en todos los departamentos.

Caminos para empresarios: una función importante de una universidad empresarial es la creación, entre el personal y los estudiantes, un conocimiento generalizado de la importancia de desarrollar habilidades empresariales. Las actividades de educación deben integrarse con las actividades relacionadas con la empresa, para asegurar los empresarios están preparados adecuadamente para la creación de empresas de nueva creación a través de su educación.

Universidad - Empresa / relaciones externas para el intercambio de conocimientos: la universidad comprometida con la colaboración y el intercambio de conocimientos con la industria, la sociedad y el sector público y demuestra la participación activa en asociaciones y relaciones. Se apoya específicamente el personal y movilidad de los estudiantes entre el mundo académico y el ambiente externo y se vincula la investigación, la educación y las actividades relacionadas con la industria.

La Universidad Empresarial como una institución internacionalizada: La internacionalización es una parte clave de la estrategia empresarial de la universidad.

También medir el impacto de la Universidad Empresarial a través de los monitores universitarios, es como se evalúa la enseñanza empresarial y el aprendizaje a través de la institución, así como el impacto del apoyo de la puesta en marcha.

Una cultura empresarial se puede obtener mediante la promoción de actitudes y capacidades empresariales en los jóvenes a través de la educación (Urban, 2007).

Esta investigación se plantea como objetivo evaluar el agotamiento de los estudiantes universitarios, utilizando esto valor como índice y producto de una cultura organizacional que fomente el espíritu empresarial en sus estudiantes y que sea característica de una cultura intraempresarial.

DESARROLLO

1.1. Universidades intraempresariales

Las universidades son organizaciones educativas y por esta razón por la que también tienen que desarrollar en su seno interno, las estrategias de emprendimiento en todos sus actores y convertirse en un actor más empresarial hacia los contextos externos para hacer frente a los retos del cambio. Los principales cambios que, en la actualidad, las universidades tienen que hacer frente, son los siguientes:

- Aumento de la demanda de educación superior

- La internacionalización de la educación y la investigación
- El desarrollo de una cooperación estrecha y eficaz entre las universidades y la industria de la proliferación de los lugares de producción de conocimiento
- La reorganización de los conocimientos
- La aparición de nuevas expectativas: la universidad debe responder a las nuevas demandas de educación y formación.

La Comisión Europea considera que los altos niveles de espíritu empresarial pueden lograrse mediante la educación empresarial. (Comisión Europea, 2004).

Mucho se ha dicho acerca de las universidades empresariales, mientras que la educación emprendedora sigue siendo un campo poco explorado, incluso si, por el contrario, que desempeña un papel crucial, especialmente en la promoción de la creatividad. De hecho, la educación emprendedora es necesario desarrollar la capacidad de reconocer e implementar oportunidades de negocio. Esto implica centrarse en el estudio comportamiento emprendedor, la adquisición de habilidades de auto-organización y un mayor grado de confianza en sí mismo entre los estudiantes (Kansikas y Murhphy 2010).

La educación emprendurial se basa en un aprendizaje práctico que puede generar futuros innovadores que ofrecerán beneficios para la industria y la comunidad académica. Hace referencia de manera estratégica para circunstancias de inestabilidad, la falta de una contingencia, la tolerancia de la inestabilidad y la ansiedad. Por esta razón, se basa en la promoción de comportamientos y habilidades necesarias para trabajar y de negocios (Kansikas e Murhphy, 2010).

Según Haller (2014) hay seis claves para construir una cultura de emprendedores:

1. "Mostrar que habla en serio": el concepto de emprendedor debe ser verdaderamente arraigado en las principales prácticas de una organización y se vincula directamente con sus objetivos;
2. Para fomentar el comportamiento a través de toda la organización;
3. Para identificar los intraemprendedores existentes: darles el espacio suficiente para dedicarse a sus intereses y para animarles a reclutar a sus compañeros;
4. Para hacer que el tiempo para la innovación y la creatividad;
5. Promover activamente las actividades intraemprendedoras;
6. Para hacer que el fracaso aceptable y recompensar el éxito.

Por lo tanto, los estudios anteriores pueden confirmar que las organizaciones inteligentes reconocen que el desarrollo de emprendedores, así como el espíritu

empresarial, será beneficioso para su salud organizacional (Haller, 2014).

1.2. Los síndromes empresariales y las motivaciones en el marco de bienestar académico

Las instituciones educativas tienen un papel primordial en la promoción y desarrollo de las competencias, y de la influencia de las actitudes hacia la innovación y el espíritu empresarial. Por lo tanto, es fundamental que la universidad desarrolle un buen clima de bienestar que revela ser una buena base para difundir el espíritu empresarial entre los estudiantes, como se ve en la investigación Samadi y Esfehni de (2006). Como cuestión de hecho, ponen de manifiesto que existe una correlación sustancial entre clima organizacional y el espíritu empresarial, de hecho, factores relacionados con el espíritu empresarial, como la necesidad de logro, la proactividad, la asunción de riesgos, la autoestima y locus de control interno, asumir valores importantes en condiciones de bienestar. Por otra parte Maslach (2000) concibe el agotamiento, sin embargo, como una interacción entre factores individuales, nacionales y organizaciones.

A pesar que los estudiantes no están empleados o no tienen un trabajo, desde una perspectiva psicológica sus actividades principales se pueden considerar como "trabajo"; asisten a clases y llevan a cabo sus tareas con el fin de aprobar los exámenes y obtener un título. En consecuencia, el concepto de agotamiento puede ser legítimamente extenderse a contextos escolares y universitarios (Salmela-Aro, Kiuru, Pietikäinen y Jokela, 2008). Que consiste en el agotamiento debido a las demandas académicas, actitud cínica y distante hacia la universidad y sentimientos de inadecuación como estudiante universal.

Podemos deducir que, con el fin de desarrollar el espíritu empresarial y habilidades, cada universidad tiene que tener un clima adecuado y un nivel adecuado de bienestar (Darabi, Neyestani, Ghafari, Maidanipour y Mard, 2013).

En otra parte, las condiciones de bienestar inadecuado determinan los fenómenos negativos, tales como la disminución de la productividad, el absentismo, bajo nivel de motivación, el estrés y el agotamiento, la reducción de la disponibilidad para trabajar y la falta de confianza y el compromiso.

Algunos indicadores ponen de manifiesto la eficacia de las estrategias de promoción de bienestar en la universidad (Abercrombie, Gattrell & Thomas, 1998):

- La ausencia de gestión de la satisfacción del entorno óptimo de los actores involucrados en la discriminación.
- A largo plazo las relaciones sanas con otras organizaciones.
- Bienestar tiene que ser interpretada como una condición de armonía entre el hombre y el medio ambiente, como el resultado de un proceso de

adaptación a múltiples factores que afectan el estilo de vida.

1.3. El espíritu empresarial como motor de bienestar económico

Global Entrepreneurship Monitor (2013) demuestra que los empresarios dar lugar a tener un mayor nivel de bienestar, que son más felices y satisfechos en su trabajo.

De acuerdo con VI dut e Seprodi (2013) la iniciativa empresarial puede representar una solución óptima para aumentar la satisfacción y el bienestar dentro de una organización.

El punto más importante en este escenario se representa mediante la autoeficacia que permite incrementar sí la evaluación positiva de un valor y el sentido de control sobre los acontecimientos. Promover el espíritu empresarial en las universidades significa proporcionar a los estudiantes con esas habilidades, necesarias para hacer frente a los retos contexto y todo lo que puede perjudicar a su bienestar (Fayolle, Gailly y Lassas-Clerc, 2006).

Además, La educación empresarial parece conducir a una reducción de las condiciones de agotamiento académicas, como se desprende de las investigaciones de Zhou, Fu y Lu's (2013) subrayan que cuando las intenciones empresariales aumentan, disminuye significativamente el desgaste académica.

Esto nos lleva a la siguiente hipótesis:

H1: Una universidad empresarial y saludable presenta altos niveles de motivación empresarial entre los estudiantes

H2: Una universidad emprendedora y saludable presenta bajos niveles de síndrome académico entre los estudiantes

H3: De acuerdo con la hipótesis 1 y 2, el síndrome académico y motivaciones empresariales están relacionados negativamente, cuando se miden entre los estudiantes universitarios

H 4: Bienestar y el espíritu empresarial están estrechamente relacionados con la cultura organizacional

El objetivo principal es poner de relieve hasta qué medida la educación influye en la capacidad empresarial los estudiantes positivamente motivaciones y la identidad empresariales abolladuras. Como cuestión de hecho, consecuencias positivas determinación definido por la educación empresarial, y así por una cultura empresarial y emprendedora dentro de la universidad, podría dar lugar a un refuerzo de la motivación empresarial. La consiguiente potenciación subjetiva podría llevar a un estado de compromiso hacia la universidad y el estudio. Es un tic de energía, con la participación y el estado efectivo de compromiso (Maslach, 2000) y está concebido como el extremo de un continuo cuyo lado opuesto es el agotamiento.

Este concepto de continuo permite entender cómo el contexto de la

organización puede influir en el bienestar personal. Por otro lado, una implicación importante es que las estrategias para promover acoplamiento pueden ser importantes también para la prevención de síndrome.

2. Metodología de la investigación

Los datos fueron recolectados a través de la plataforma en línea llamado Survey Monkey. La población de referencia se basa en los estudiantes universitarios y se ha realizado un muestreo probabilístico no por una selección fortuita de estudiantes universitarios pertenecientes a las universidades de Salamanca (España). A través de esta colección, 300 estudiantes han respondido.

Para recopilar datos sobre el desgaste que ambos académico y motivación empresarial, se han utilizado dos tipos de inventarios: "Escuela Burnout Inventory (SBI)" por Salmela Aro, Kiuru, Leskinen y Nurmi (2009) y el inventario denominado "motivaciones personales y los factores que facilitar el espíritu empresarial "(Parreira, Pereira y Brito, 2011).

La primera se ha realizado siguiendo la teoría original de agotamiento trabajo Schaufeli et al. (2002) el agotamiento de síndrome académico se puede definir como una sensación de presión académica y la fatiga crónica como resultado de sobrecargar el trabajo escolar. El cinismo relacionado con la escuela se manifiesta en una actitud indiferente o distal hacia el trabajo escolar, una pérdida de interés en el trabajo académico de uno y una mala consideración de su significado. La falta de eficacia relacionada con la escuela se refiere a los sentimientos disminuidos de competencia, así como los logros y éxito a la falta de cumplimiento, tanto en el trabajo escolar de uno y en la escuela en su conjunto. El inventario consta de 10 ítems que miden tres factores de agotamiento de la escuela: el agotamiento en la escuela, 4 elementos; cinismo hacia el significado de la escuela, artículos 3, y el sentido de inadecuación en la escuela, 3 artículos. Todos los artículos se clasifican en una escala de 6 puntos tipo Likert que va de 1 (completamente en desacuerdo) a 6 (muy de acuerdo).

El SBI fue desarrollado originalmente de BBI-15, es decir Bergen Indicador de la quemadura 15, para la vida laboral, que consta de 15 artículos que forman tres dimensiones: agotamiento de trabajo, el cinismo hacia el trabajo y la sensación de insuficiencia en el trabajo. El SBI se construyó modificando el contexto de trabajo al contexto escolar y que incluye 10 artículos que tenían las puntuaciones más altas de fiabilidad y mejor adaptada al contexto escolar.

La escala se basa en la medición de las motivaciones en la base de puesta en marcha iniciativas; de las influencias sociales y ambientales y del apoyo a iniciativas de inicio; éstos se han hecho sobre la base de la Sociedad de Investigadores Asociados en el trabajo internacional de la iniciativa empresarial, con aportes teóricos de Aldrich, Rozen and Woodward, Baumol, Shapero and Sokol, McClelland de teorías de la motivación empresarial y los trabajos de Pereira (citado en Parreira, Pereira y Brito, 2011) .

Para la medición de las variables de personalidad se ha utilizado el inventario de Vaz Serra.

Para la medición de las dimensiones relacionadas con las motivaciones, los factores involucrados y habilidades, el atractivo, una escala de 5 puntos tipo Likert (1- muy en desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo) y polaridades sí / no, se han sido utilizados; para medir las variables de personalidad, como es el inventario de Vaz Serra.

Al final, para la medición de las variables socio-demográficas, que han sido identificados: edad, sexo, área de estudio, el año, por supuesto, el estado civil, el estudio de condición y la presencia de empresarios entre la familia.

3. Hallazgos

A partir del análisis de datos se puede deducir varias consideraciones en relación con la hipótesis.

Como punto de partida, la primera hipótesis no está totalmente confirmada. De hecho, aunque los resultados universitarios sean no empresarial, como lo demuestra la falta de conocimiento sobre el espíritu empresarial en todos sus aspectos y por la falta de una cultura empresarial establecida, hay un buen nivel de motivación empresarial, que se muestra por valores muy cercanos o más del principal valor de la escala igual a 3,00 puntos; pero esto es particularmente cierto en el caso de los estudiantes que ya trabajan, que han demostrado preferir la actividad empresarial como una opción de carrera en un grado mayor que los alumnos que sólo estudian. Este resultado es coherente con la falta de conocimiento sobre el espíritu empresarial en la universidad, ya que este tipo de conocimiento es el primero en el que los estudiantes, que sólo estudian, podrían referirse y la primera que crea la cultura empresarial se construyó para sí mismos, después de la dada por familia. Por otra parte, esto se confirmó aún por el hecho de que sólo el 22,8% de la muestra tiene empresarios de su familia.

Más adelante, la segunda hipótesis se confirma sólo en parte. Incluso si la universidad ha demostrado que resultan empresarial, el agotamiento académica parece presentar niveles bajos, como se puede deducir a partir de los bajos niveles de acuerdo acerca de la ansiedad, agotamiento, estados psicológicos negativos, que revelan que permanecer bajo la red relacionados. Este resultado puede explicarse por la presencia de un contexto social de apoyo, relacionados, sin embargo, a las tendencias positivas de los estudiantes a la sociabilidad y por lo atribuible al contexto de colaboración creado por ellos. Un factor que influye es también el alto nivel de capacidad de resistencia demostrada por los estudiantes, estas dos dimensiones son muy importantes para enfrentar y derrotar el agotamiento. Por lo tanto, incluso si el síndrome académico presenta niveles bajos, aquí no se puede demostrar que esto es debido a las razones de las hipótesis.

Por otra parte, la tercera hipótesis no se confirma por completo. De hecho a

partir de los resultados del análisis que no se puede afirmar la existencia de una correlación negativa directa entre motivación empresarial y el síndrome académico. En su lugar, emerge es la presencia de una correlación positiva entre la resistencia y la motivación empresarial; ya que la resiliencia es un importante característica del individuo para hacer frente a la quemadura académica, por lo que su valor debe disminuir, y cuando aumenta la resiliencia, motivación empresarial aumenta demasiado; por lo que se deduce que la motivación empresarial y el desgaste académica tienen indirectamente una correlación de signo negativo. Esta tendencia también es corroborada por la correlación entre la elección de carrera y el contexto social, lo que demuestra que cuanto más el concurso de apoyo social es, en contraste con el síndrome, más la opción de la carrera deseada es por cuenta propia.

Sin embargo, con el fin de poder confirmar con todos los derechos de este aspecto, se debe hacer una investigación más profunda.

Por último, ni la cuarta hipótesis queda del todo confirmada. Lo único que se puede decir, a partir de los datos disponibles, es que la Universidad de Roma Tre no es una universidad emprendedora y que no es una organización educativa que promueve el espíritu emprendedor interno, ya que los datos demuestran ni un conocimiento profundo de emprendedor en todos sus aspectos, ni un establecieron cultura empresarial y emprendedora.

No se puede afirmar que en esta encuesta connotación empresarial de la universidad o no, que se conecta directamente al bienestar académico.

4. Implicaciones

Esta investigación ha sido incapaz de demostrar, a través de los datos recogidos, aunque con el apoyo de la bibliografía existente, la conexión directa entre el espíritu empresarial y el bienestar de la organización.

A partir de estas conclusiones, interesantes líneas de investigación se describen, por ejemplo, la profunda investigación sobre la correlación de las dos construcciones, el foco de esta investigación, y un análisis más profundo sobre la conexión entre el espíritu empresarial y el bienestar de la organización. Por otra parte, se indican una serie de sugerencias, en relación con el contexto de la Universidad de Roma. Estas propuestas se refieren a la creación y el refuerzo de su cultura empresarial y, como consecuencia, de las motivaciones empresariales no hay trabajadores de los estudiantes, así como a la activación de un importante apoyo a los estudiantes para la creación de un contexto social de apoyo.

Una cultura de apoyo a los emprendedores debe crearse a nivel de organización, mediante la creación de un entorno seguro en el que reconocer y evaluar las actividades intraemprendedoras, incentivar ideas creativas e innovadoras y excelencias de recompensa. Una actitud de tolerancia debe desarrollarse hacia los cambios y errores.

Debe promoverse también el reconocimiento y el desarrollo de las actividades

autónomas, y el Sistema Nacional de Investigadores en la universidad, las actividades realizadas por los actores involucrados cuyas potencialidades pueden ser reconocidos y recompensados. Por otra parte, el conocimiento que se produce debe ser transmitido y utilizado como insumo para el progreso social y económico de la sociedad que lo rodea.

En la siguiente manera, por los resultados relacionados con la primera hipótesis, la cultura empresarial debe ser establecida y reforzada, sobre todo, con el fin de aumentar la motivación empresarial, incluso entre los alumnos que sólo estudian, más aún cuando la cultura empresarial transmitida por la familia no es muy fuerte. Incluso si el síndrome académico revela que no es elevado, los datos han revelado la presencia de un nivel moderado de nerviosismo entre los estudiantes. De ello se deduce que también la universidad tiene que activarse con el fin de crear un contexto de apoyo que podría ayudar a la red social ya presentes creado por los estudiantes. Esto es importante para evitar que este estado de nerviosismo pudiera convertirse en un verdadero estado de agotamiento, que podrían conducir al desgaste académico.

Sería interesante incluso tratar de llevar a cabo la investigación durante un período diferente del año académico, para probar si las influencias de época que administran o no los niveles de síndrome académico.

Otro aspecto interesante que surge de esta encuesta es el papel clave de la capacidad de recuperación en el crecimiento de la motivación empresarial y en la reducción del nivel académico. Una investigación más profunda sobre este aspecto se debe hacer y algunas iniciativas útiles para fortalecer, esto debe ser puesto en acción dentro de la Universidad de Roma, con el fin de ayudar a los estudiantes a desarrollar una fuerte motivación empresarial y así poder hacer frente a la quemadura.

BIBLIOGRAFÍA

Caggiano, V. (2012). «Entrepreneurship Education», en F. Mattei (a cura di), *La formazione professionale. Scorci storici e problemi aperti*, Roma, Anicia, 2012, pp. 193-205.

Caggiano, V. (2013). *Educación Emprendedora. Inspiracion Aspiracion Acion*, Cordoba (Argentina), EFFEBI

Caggiano, V. «Entrepreneurship: prespective, analyses y tools», en V. Caggiano M. M. Carbonero - C. Casalini et al, a cura di F. Mattei, *Sul paradigma dell'efficacia in educazione*, Roma, Anicia pp. 193-204.

European Commission (2004). *Helping to create an entrepreneurial culture. A guide in good practices in promoting entrepreneurial attitudes and skills through education*

Gibb, A. (2000) *Enterprise in education. Educating tomorrows entrepreneurs*, presentato alla Finnish Conference on futureless present- Expert seminar of

entrepreneurship and technology education, University of Oulu, Department of teacher education, Kajaani, Finlandia

Haller, H.e. (2014) Intrapreneurship: the secret to success! Casa editrice: Silver eagle press, Idaho

Kansikas, J, & Murphy, L. (2010) Student's perception on intrapreneurship education – prerequisites for learning organizations, Journal Learning and Change, Vol.4(1)

Leiter, M.P., & Maslach, C. (2000) Burnout and Health. In Baum, A., Revenson, T., & Singer, J. (cur), Handbook of health psychology (pp 415-426). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum

Menzel, H.C., Krauss, R., & Ulijin J.M, Weggeman M. (2006) Developing characteristics of an intrapreneurship- supportive culture,(ECIS, Working paper 06.10)

OECD (2012) A guiding framework for entrepreneurial universities

Parreira, P., Pereira, F.C., & Brito, N.V. (2011) Empreendedorismo e Motivações Empresariais no Ensino Superior, Casa Editrice: Europress, Lda, Lisboa

Reliability and validity, European journal of psychological assessment, 25(1), pp 48-57

Salmela – Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J.E. (2009) School-Burnout Inventory (SBI).

Tordut, A.V. (2010) premises of the intrapreneurial management at the level of universities, Annals- Economy Series, (3), pp. 195- 208

Urban, B. (2004) A framework for understanding the role of culture in entrepreneurship, Data commercii, independent research journal in the management sciences, 7(1), pp. 82-95

Vl dut, O.M., & Seprodi, L.D. (2013) The entrepreneurship- an available and feasible solution for enhancing the social workers' motivation and satisfaction in work, Journal of social economy, 3(5)

