

Potenziale imprenditoriale nei ricercatori dei laboratori universitari

Le università sono chiamate a contribuire allo sviluppo economico e il favorire brevetti, licenze e supporto nello spin-off dei ricercatori in esse impiegati, è un modo di fare questo. L'imprenditorialità accademica è diventato un canale sempre più importante attraverso il quale le università contribuiscono allo sviluppo economico → in questo senso, molte università possono investire risorse per rafforzare le competenze di spin-off dei ricercatori. Il ruolo delle università (in questi anni di difficoltà economiche e la recessione) sta aumentando, nel senso che hanno le responsabilità di dare maggiore attenzione e ad investire per aiutare gli scienziati a processi di spin-off e trasferimento tecnologico.



Negli ultimi decenni siamo stati testimoni dell'emergere di università imprenditoriale come risposta alla crescente importanza della conoscenza nei sistemi di innovazione nazionali e regionali e il riconoscimento che l'università è un inventore conveniente e creativo e un agente di trasferimento di conoscenza e tecnologia.

In questo scenario, il sistema universitario italiano ha lavorato per migliorare le competenze in brevetti e licenze di attività attraverso l'istituzione del **TTO (Technology Transfer Office)**, che studia spin-off accademici e le attività connesse ai servizi che favoriscono il trasferimento di tecnologia tra università e imprese → i dati del TTO hanno dimostrato l'importanza di porre attenzione sullo sviluppo di ricerche legate al trasferimento tecnologico nelle università, considerando che le università di maggior successo, hanno strategie più chiare verso lo spin-off di imprese e sono risultate possedere una maggiore expertise e reti, che possono essere importanti nella promozione di imprese.

Vi è stata una ricerca nella regione Veneto (Start Cup Veneto, che riguarda le scuole superiori del Veneto), la quale riconosce che **il potenziale**

imprenditoriale e le intenzioni per gli scienziati che lavorano nei laboratori, possa essere influenzato da diverse variabili, quali:

- il capitale umano;
- le competenze da essi posseduto;
- la rete personale;
- l'atteggiamento;
- l'attitudine.

Gli obiettivi della prima fase della ricerca sono molteplici:

- individuare i diversi ruoli svolti dai ricercatori nei laboratori;
- individuare le competenze acquisite;
- misurare l'attitudine imprenditoriale e il livello di intenzione imprenditoriale;
- individuare quali variabili hanno effetti sul potenziale imprenditoriale;
- definire l'immagine del lavoro autonomo e del lavoro imprenditoriale.

I soggetti della ricerca era un gruppo di ricercatori dell'università, la maggioranza erano maschi e di età media sui 30 anni, e i risultati della ricerca, hanno mostrato che l'attitudine verso il lavoro autonomo/imprenditoriale è caratterizzata dalla scelta di aggettivi quali: libero, prestigioso, attivo, stimolante, vario, flessibile, nuovo e soddisfacente, mentre il lavoro dipendente è descritto in maniera completamente opposto: vincolato, noioso e rigido. Una variabile che ha un effetto positivo importante e significativo sul comportamento imprenditoriale è la rete di conoscenze (parenti, amici...): le persone con una famiglia o una rete sociale che vede la presenza di imprenditori hanno un'immagine più positiva del lavoro autonomo e presentano un maggiore successo professionale → l'intenzione di iniziare una nuova impresa si presenta legata ad un atteggiamento positivo verso l'imprenditorialità.

La maggior parte dei nostri scienziati percepisce di avere migliorato le proprie competenze durante l'esperienza professionale nel laboratorio (migliorate le competenze sociali, tecniche, manageriali ed amministrative) e percepiscono che queste qualità professionali possono essere trasferite ad un futuro lavorativo. I ricercatori con un network imprenditoriale presentano una più elevata consapevolezza delle loro competenze manageriali, più degli altri soggetti che percepiscono invece di aver acquisito soprattutto competenze

amministrative → da questo, possiamo dedurre che **il contatto con altri imprenditori permette una maggiore coscienza delle proprie capacità in ambito gestionale.**

Definiamo l'attitudine imprenditoriale come il **potenziale verso la creazione di impresa e il lavoro autonomo**. I fattori maggiormente presenti sono:

- Innovatività → curiosità verso il nuovo;
- Need for self-empowerment → desiderio di realizzare se stessi attraverso il lavoro, al di là di riscontri economici.

All'opposto, l'autonomia (ovvero la necessità di avere un proprio spazio di decisione e scelta) è il fattore meno presente nel profilo imprenditoriale. In particolare, abbiamo riscontrato correlazioni interessanti tra il successo professionale e l'attitudine imprenditoriale, in particolare con 3 fattori:

1. Orientamento al risultato → tendenza alla creatività e innovazione, grado di raggiungimento degli obiettivi e percezione di poter controllare la situazione;
2. Leadership → attitudine alla dirigenza;
3. Innovatività.

L'importanza del background personale, delle competenze acquisite e dell'esperienza in una posizione manageriale sono riconosciute come variabili importanti nel successo imprenditoriale. In particolare, il punteggio nella leadership è incoraggiante, dato che questo specifico tratto che caratterizza gli imprenditori rappresenta una qualità in grado di convincere i clienti e i collaboratori, dipinge una visione edificante e che entra in risonanza con i desideri di coloro che hanno bisogno di rispettarla, in modo tale da ispirare fiducia che questa visione è realizzabile. Inoltre, la maggior parte dei nostri scienziati sono spinti dalla motivazione di realizzazione: un fattore importante nel processo di creazione d'impresa → in particolare, il bisogno di realizzazione è correlato positivamente al successo del business. L'innovatività è direttamente legata alla creazione e al successo di un'impresa; l'imprenditore ha un punteggio più alto di self*efficacy rispetto al lavoratore dipendente; l'effetto della propensione al rischio è significativa.

I fattori emersi legati al potenziale imprenditoriale sono 10:

- Fattore I (13.5% della varianza): *Io ed il mio capitale* (età, esperienze, successi professionali, competenze manageriali, motivazioni, orientamento al risultato, leadership)
- Fattore II (12.81%): *Futuro* (lavoro future, flessibilità)
- Fattore III (6.3%): *Ambiente e Tecnologia* (brevetti, competenze tecniche, adattabilità, realizzazione)
- Fattore IV (5.88%): *Io e le mie caratteristiche* (genere, formazione)
- Fattore V (5.64%): *Miglioramento* (innovazione, autonomia)
- Fattore VI (5.13%): *Compito* (attribuzione del successo, attribution of success, competenze amministrative)
- Fattore VII (5.06%): *Relazioni Sociali* (competenze sociali)
- Fattore VIII (4.76%): *Network e tecnologia* (amici imprenditori, conoscenze tecniche)
- Fattore IX (4.84%): *Responsabilità*
- Fattore X (4.57%): *Autorealizzazione*.