
Otimismo e autoeficácia no contexto da sucessão em empresas familiares

Optimism and self-efficacy in the context of succession in family business

JÉSSICA LOPES CONTE
LUANA KETHLYN BELLINI
SAYONARA DE FÁTIMA TESTON
Universidade do Oeste de Santa Catarina

RESUMO

O otimismo e a autoeficácia de sucessores de empresas familiares podem contribuir para que o processo sucessório se efetive de maneira mais assertiva. Com vistas a estes temas, o trabalho buscou avaliar o índice de otimismo e autoeficácia dos sucessores de empresas familiares de Chapecó, Santa Catarina. Por meio da abordagem quantitativa, e de questionários de autorrelato, os índices de otimismo e autoeficácia dos sucessores das empresas familiares foram levantados e correlacionados. Entre os principais resultados da pesquisa, verificou-se que os participantes apresentam índices elevados nos dois constructos, que há correlação significativa entre diversas variáveis de otimismo e de autoeficácia, bem como, que o otimismo prediz a autoeficácia dos sucessores investigados. O estudo contribui para ampliar estudos sobre empresas familiares e sobre comportamentos organizacionais positivos, especialmente o otimismo e a autoeficácia. O estudo apresenta potencial de contribuição para a ampliação do entendimento de aspectos emocionais de um público que poderá contribuir para o desenvolvimento sustentável da região oeste catarinense no futuro.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Sucessão. Otimismo. Autoeficácia.

ABSTRACT

The optimism and self-efficacy of family business successors can contribute to the succession process carried out more assertive-

ly. With a view to these themes, the work sought to evaluate the index of optimism and self-efficacy of the family business successors in Chapecó, Santa Catarina. The indices of optimism and self-efficacy of the family business successors were raised and correlated through the quantitative approach and self-report questionnaires. Among the research's primary results, it found that the participants have high rates in both constructs, that there is a significant correlation between several variables of optimism and self-efficacy, and that optimism predicts the self-efficacy of the investigated successors. The study contributes to expanding studies on family business and positive organizational behaviors, especially optimism and self-efficacy. The study can contribute to understanding the emotional aspects of an audience that may contribute to the sustainable development of the western region of Santa Catarina in the future.

Keywords: Organizational behavior. Succession. Optimism. Self-efficacy.

INTRODUÇÃO

O processo de sucessão em uma empresa familiar é um desafio (TESTON; FILIPPIM, 2016), pode ser bastante complexo e exigir uma postura predominantemente positiva diante dos acontecimentos. De acordo com Scheffer (1995), falar sobre o processo de sucessão nas empresas familiares é algo delicado, já que no período de sucessão ocorrem conflitos frequentes e diferentes tipos de resistências surgem, envolvendo tanto membros familiares quanto não familiares. Portanto, tornar uma empresa familiar sustentável, implica aprendizagem (TESTON; FILIPPIM; BENCKE, 2016), comprometimento e dedicação de todos os participantes (BOWMAN-UPTON, 2007; PÉREZ, MERINO; 2013). Silva e Fossá (2014) também chamam atenção para a importância de promover aspectos afetivos, o que pode estreitar “os laços entre colaborador e organização” (p. 140, 2014). Parece que diferentes fatores podem contribuir para a sustentabilidade da empresa familiar por meio da sucessão.

Para De Massis, Chua e Chrisman (2008) há alguns fatores que influenciam de forma predominante a permanência no mercado de uma empresa familiar. Entre estes fatores, os autores apontam a satisfação ou motivação dos sucessores em processo de preparação,

o sentimento pessoal de vínculo com o antecessor, além da necessidade de uma preparação, desenvolvimento e acompanhamento avaliativo adequado (DE MASSIS, CHUA, CHRISMAN; 2008). Além disso, conversas claras e alinhamento entre sucessor e familiares (ZARDO; TESTON; GUPTA, 2020), bem como identificação entre valores pessoais e organizacionais (TESTON et al., 2020) favorecem a permanência do sucessor e logo, a continuidade da empresa na família. Estes aspectos podem contribuir para que os sucessores se sintam otimistas e capazes para dar continuidade aos negócios.

O otimismo pode levar a uma resolução de problemas mais eficiente, o indivíduo pode desenvolver emoções agradáveis e priorizar o aspecto positivo das coisas, apesar dos obstáculos que podem surgir (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001). Além disso, o otimismo é entendido como disposicional, caracterizado por expectativas positivas generalizadas sobre eventos futuros (SCHEIER; CARVER, 1985). Parece que uma visão positiva sobre o futuro, também pode estar associada ao sentimento de capacidade, ou à autoeficácia.

Alessandri et al. (2014) propõem que as crenças de autoeficácia dos trabalhadores influenciam o desempenho no trabalho agindo como uma condição de contorno para a relação prevista que ocorre entre o envolvimento no trabalho e o desempenho no mesmo. E, segundo Bandura (1994), a autoeficácia se refere às crenças das pessoas sobre suas capacidades de produzir níveis designados de desempenho que exercem influência sobre eventos que afetam suas vidas.

Nesse contexto, como principal objetivo do trabalho, buscou-se avaliar o otimismo e autoeficácia dos sucessores de empresas familiares de Chapecó, Santa Catarina. A partir da amostra acessível, foram descritos os dados demográficos dos participantes, identificados os índices de otimismo e autoeficácia, bem como, foi analisada a correlação e predição entre os constructos.

Estudar aspectos emocionais de sucessores em empresas familiares é relevante para a região investigada. A região Sul, de acordo com pesquisas realizadas pelo SEBRAE em 2015, é a região que possui maior proporção de empresas familiares, seguida pelo Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste. O estado de Santa Catarina ocupa o segundo lugar do *ranking* nacional com maior número de empresas familiares (SEBRAE, 2015), o que demonstra que no

Estado, as empresas familiares possuem um importante papel social e econômico, sendo essencial entender o processo de sucessão e como esses sucessores sentem-se diante de ocupar o futuro papel de gestores. Especialmente a cidade de Chapecó, locus da coleta de dados, possui mais de 95% das empresas de caráter familiar, e é a terceira cidade do país em geração de empregos (BRASIL, 2019).

Entende-se assim, que o estudo apresenta potencial para contribuição empírica, no sentido de ampliar o conhecimento acerca do otimismo e da autoeficácia dos sucessores das empresas locais, oportunizando a criação de práticas de acompanhamento dos sucessores para as empresas que oferecem serviços de preparação e desenvolvimento. Teoricamente a pesquisa pode contribuir para ampliar estudos sobre comportamentos positivos na área organizacional (HUTZ, 2014), que ainda são escassos no país. Além disso, conforme apontam Vasconcelos, Oliveira e Fernandes (2017), apesar do grande número de estudos que já foram publicados considerando o contexto da sucessão, ainda é bastante relevante estudar esse fenômeno no Brasil em função da sua complexidade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Cadieux (2007) a sucessão surge a partir da interação entre o antecessor e os sucessores durante o processo de desenvolvimento da empresa. Esse conceito foi definido por Scheffer (1995 p. 81) como “o rito de transferência de poder e de capital entre a geração que atualmente dirige e a que virá a dirigir” os negócios da família, podendo acontecer de forma gradativa e planejada ou de forma repentina, em função de morte ou adoecimento do dirigente.

De Massis et al. (2016) apontam que para que o processo sucessório ocorra de forma bem sucedida, é necessário que os sucessores tenham a intenção de assumir a empresa e que os sucedidos tenham a intenção de transferir a liderança da empresa para o outro indivíduo. Além disso, para que o processo de sucessão aconteça é preciso que o sucessor se ajuste para que consiga obter uma aprendizagem ativa, portanto é necessário que ocorra movimento no processo da sucessão, tanto por parte da família, da organização, do sucessor e do sucedido (TESTON; FILIPPIM, 2016).

Diversos autores falam sobre a sucessão, e entre os diversos conceitos, aquilo que grande parte dos autores abordam é que esse processo é complexo e distribuído por quatro fases iniciais, sendo: iniciação, integração, reinado conjunto e retirada, durante o qual os papéis do predecessor e sucessor evoluem em interdependência com o objetivo final de garantir a sobrevivência ou sustentabilidade da empresa (CARDIEUX, 2007).

De acordo com Freitas e Frezza (2005) um bom planejamento da sucessão deverá ser isento de emoções, decidindo se o comando passará à responsabilidade de um membro da família ou de um profissional externo à empresa. Além disso, os autores também expõem que essa decisão deve levar em consideração o desejo de continuidade do negócio. O fato de ser parente não credencia ninguém a exercer a sucessão (FREITAS; FREZZA, 2005).

No cenário atual, apenas 19% das empresas familiares possuem um plano de sucessão (MENDONÇA; ALVES, 2016). Além disso, apenas 12% das empresas chegam a terceira geração, apesar de algumas organizações chegarem a uma longevidade extraordinária, portanto, não sobreviver à transição de gerações pode significar que a empresa familiar falhou na realização de suas possíveis ambições (MENDONÇA; ALVES, 2016). Neste sentido, ampliar estudos sobre aspectos emocionais com este público, mostra-se relevante.

A partir do processo de sucessão, é importante observar os sentimentos dos sucessores para ocupar esse papel de gestores, por isso, traz-se à tona o sentimento de otimismo que esses indivíduos experimentam. Scheier e Carver (1985) entendem o otimismo como disposicional, caracterizado por expectativas positivas generalizadas sobre eventos futuros. A partir dessa definição, compreende-se que otimistas são pessoas que esperam que boas coisas aconteçam com elas, enquanto pessimistas esperam que coisas ruins ocorram (HUTZ, 2014).

Além disso, o otimismo é visto como um mecanismo de autorregulação, que desempenha um papel importante na criação e manutenção de tipos específicos de comportamentos, aumentando a possibilidade de resultados bem sucedidos, ao mesmo tempo, aumenta a possibilidade de desenvolver e manter expectativas positivas (SCHEIER; CARVER, 1985). Ainda segundo Scheier e Carver

(1993), uma das funções do otimismo é garantir a acessibilidade a esquemas de habilidades pessoais ou sucesso.

Destaca-se que os otimistas tendem a usar mais estratégias de enfrentamento focadas no problema do que os pessimistas. Quando o enfrentamento focado no problema não é uma possibilidade, os otimistas recorrem a estratégias de enfrentamento focadas na emoção mais adaptativas, como a aceitação, o uso de humor e reformulação da situação (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 1994).

Complementando essa ideia, Scheier, Carver e Bridges (2001) afirmam que o otimismo relaciona-se positivamente com o enfrentamento focado no problema, especialmente quando a situação estressante é percebida como controlável, também está relacionado ao uso de ressignificação positiva e com a tendência de aceitar a realidade da situação. Em contraste, o otimismo relacionou-se negativamente com o uso da negação e com a tentativa de distanciar-se do problema (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001).

Neste contexto, devido a sua propensão de esperar que coisas boas aconteçam, o otimismo pode levar a uma resolução de problemas mais eficiente, desenvolvendo emoções agradáveis e vendo o lado positivo das coisas, apesar dos obstáculos que podem surgir (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001).

Pesquisadores buscaram estudar a relação entre otimismo, autoeficácia e esperança, porém, os estudos ainda não são suficientes para conclusões concretas para o público brasileiro. A maioria dos autores enfatiza a independência e singularidade de vários construtos de expectativas positivas, como otimismo, autoeficácia e esperança (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 1994; SNYDER, 2002). Por outro lado, alguns autores sugerem que são fenômenos que formam um sistema cognitivo de competências, único e inter-relacionado (ROBINSON; SNIPES, 2009).

Com relação a diferença entre o indivíduo pessimista e o otimista, o primeiro, acredita que os resultados negativos que já ocorreram continuarão a acontecer no futuro, enquanto o segundo, acredita que os eventos negativos são limitados por tempo, estreitas em seus efeitos e externas ao *self*, ou seja, é o oposto do pessimismo (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001). Essa diferença entre pessoas otimistas e pessimistas pode estar relacionada com a maneira como

elas lidam com os desafios em suas vidas (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 1994).

Nos estudos realizados em 2001, os autores Scheier, Carver e Bridges afirmam ainda que os otimistas parecem decididos a enfrentar os problemas de frente, tomando medidas ativas e construtivas para resolvê-los, já os pessimistas são mais propensos a abandonar seus esforços para atingir seus objetivos. Diante de uma situação que não pode ser mudada, os otimistas buscam lançá-la da melhor forma possível e aceitar sua realidade, em vez de tentar afastar o evento, e, em contraste, os pessimistas são mais propensos a se envolver em diferentes variedades de enfrentamento, buscando evitá-las (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001).

Os otimistas possuem uma vantagem de enfrentamento com relação aos pessimistas, foi provado por meio de estudos realizados por Scheier Carver e Bridges (2001) que os otimistas utilizam uma variedade de técnicas de enfrentamento focadas na emoção, incluindo aceitar a realidade de situações difíceis e colocar as situações da melhor maneira possível. Portanto, os otimistas parecem ser pessoas ativas, enquanto os pessimistas, seriam pessoas mais esquivas (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001). Assim, pode-se dizer que o otimismo pode ser uma característica relevante para o processo sucessório, uma vez que o sucessor em processo de preparação também precisa ser legitimado pelos demais (TESTON; FILIPPIM, 2016) como capaz de enfrentar os problemas.

Além do otimismo, também é importante definir o que é a autoeficácia, um conceito fundamental que o sucessor precisa ter ou desempenhar para ocupar seu papel de gestor. Bandura (1994) definiu a autoeficácia como as crenças das pessoas sobre suas capacidades de produzir níveis designados de desempenho que exercem influência sobre eventos que afetam suas vidas. Além disso, o mesmo autor refere que as crenças de autoeficácia determinam como as pessoas se sentem, pensam, se motivam e se comportam, tais crenças produzem esses diversos efeitos através de quatro processos principais, são eles: cognitivo, motivacionais, afeto e de seleção.

Bandura (1994) também concluiu que um forte senso de eficácia aumenta a realização humana e o bem-estar pessoal de várias maneiras. Por isso, segundo o autor, quando o indivíduo possui

alta segurança em suas capacidades tende a abordar tarefas difíceis como desafios e não como ameaças que devem ser evitadas. Ele estabelece metas desafiadoras e mantém compromisso consigo mesmo, aumenta e sustenta seus esforços, recupera rapidamente seu senso de eficácia após falhas ou contratemplos, acredita que fracassou por habilidades que ainda são deficientes mas podem ser adquiridas (BANDURA, 1994).

Ainda segundo Bandura (1994), experiências bem-sucedidas no exercício do controle pessoal são centrais para o desenvolvimento da competência social e cognitiva. As experiências iniciais de eficácia estão centradas na família, porém, os pares se tornam cada vez mais importantes no desenvolvimento e conhecimento de suas capacidades (BANDURA, 1994).

Indivíduos com expectativas mais positivas em relação a si mesmos e realizações futuras têm maior probabilidade de apresentar um desempenho melhor se perceberem que possuem as habilidades necessárias para realizar tarefas relacionadas ao trabalho (ALESSANDRI et al., 2014). Segundo Fontes e Azzi (2012), pode-se dizer que as crenças que afetam diversos aspectos da vida, podem ser adquiridas em diferentes contextos, seus resultados permanecem e atuam sobre vários aspectos relacionados à persistência diante da adversidade entre elas, as emoções, a depressão, as escolhas de vida, as habilidades e as competências.

Por outro lado, pessoas que duvidam de suas capacidades evitam tarefas difíceis, que consideram ameaças pessoais, além de ter fraco compromisso com as metas que escolheram buscar (BANDURA, 1994). Quando deparam-se com tarefas mais difíceis, deixam seu foco em suas dificuldades pessoais, nos obstáculos que encontraram e nos resultados adversos, ao invés de se concentrarem em como realizar aquilo com sucesso, diminuem seus esforços, demoram a recuperar seu senso de eficácia após falhas ou contratemplos, são pessoas que podem desenvolver com mais facilidade estresse e depressão (BANDURA, 1994).

A maneira mais eficaz de criar um forte senso de eficácia é através de experiências de domínio (BANDURA, 1994). Assim, os sucessos podem construir crenças na eficácia pessoal. Se as pessoas experimentam apenas sucessos fáceis, esperam resultados rápidos

e são facilmente desencorajadas pelo fracasso (BANDURA, 1994).

De acordo com Hutz (2014) um indivíduo pode não acreditar em sua capacidade de realizar algo e ser, na verdade, realmente capaz. Ainda segundo o autor, a situação oposta também pode ocorrer. Desse modo, a crença de autoeficácia representa um mecanismo regulador das ações humanas e impacta diretamente no estabelecimento de metas, na execução de tarefas e na tomada de decisão (HUTZ, 2014).

Indivíduos que se percebem altamente eficazes ativam esforços suficientes, que produzem resultados excelentes se bem executados (HUTZ, 2014). Ainda segundo este autor, essas pessoas conseguem se automotivar, ter iniciativa, persistência e empenhar o esforço necessário porque acreditam que podem lidar com os eventos de forma satisfatória, por serem confiantes em suas capacidades, entendem as dificuldades como desafios e procuram vivenciar situações novas.

Bandura (1999) concluiu que metas desafiadoras elevam a motivação e o desempenho. Por isso, segundo ele, quando o indivíduo se depara com obstáculos ou obtém fracasso e não acredita em suas capacidades e em sua autoeficácia, acaba se contentando com resultados razoáveis, enquanto aquele que têm forte crença em suas capacidades e sua autoeficácia, aumenta seus esforços e descobre maneiras melhores para alcançar os desafios, permanecendo resiliente às adversidades. Portanto, a autoeficácia desempenha papel influente na motivação através do resultado derivado das expectativas (BANDURA, 1999).

No contexto do trabalho, estudos que foram realizados por Alessandri et al. (2014) propõem que as crenças de autoeficácia dos trabalhadores influenciam o desempenho no trabalho agindo como uma condição de contorno para a relação prevista que ocorre entre o envolvimento no trabalho e o desempenho. Ainda segundo o autor, quando o trabalhador não possui confiança em suas habilidades, mesmo estando motivado e engajado podem ter fracasso na atividade, portanto, quanto mais forte for a crença da autoeficácia, mais ganhos os trabalhadores envolvidos obtêm de seu trabalho.

Além disso, Hutz (2014) aponta que a autoeficácia geral está relacionada com a autoestima e ao otimismo. Quanto mais autoeficaz o sujeito se sente, mais elevada é sua autoestima. O mesmo ocorre

com o otimismo (HUTZ, 2014). As pessoas são, em parte, produto de seu ambiente, selecionando-o e tendo papel fundamental no curso da vida que leva (BANDURA, 1999).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado na abordagem quantitativa que consiste em uma realidade objetiva, que descreve, explica e prevê os fenômenos (FALCÃO; REGNIER, 2000). Segundo esses autores, nesse tipo de pesquisa o pesquisador possui uma posição neutra, imparcial e distante do objeto que é estudado, o objetivo é generalizar uma amostra para uma população. Conforme Vieira (2009), na pesquisa quantitativa as informações são de natureza numérica. O pesquisador busca classificar, ordenar ou medir as variáveis para apresentar as estatísticas, comparar grupos ou estabelecer associações (VIEIRA, 2009).

O tipo de pesquisa foi de levantamento, que consiste em solicitar determinadas informações para um grupo de pessoas sobre o problema que será estudado e, diante da análise quantitativa, obtêm-se conclusões correspondentes aos dados coletados (OLSEN, 2015).

A investigação foi conduzida por meio da coleta de dados ou informações, com o intuito de avaliar o comportamento das pessoas ou dos ambientes em que se encontram (DRESCH, 2015). De acordo com o autor, a partir da coleta e da análise dos dados, o pesquisador consegue obter conclusões sobre o fenômeno ou a população em estudo. Além disso, tem como objetivos explorar, descrever, explicar e gerar dados confiáveis que possibilitem uma análise estatística robusta (DRESCH, 2015).

Os sujeitos de pesquisa foram os sucessores das empresas familiares de Chapecó, Santa Catarina. Haja vista a dificuldade de conseguir um número expressivo de respondentes, uma vez que várias empresas possuem somente um ou poucos sucessores, bem como, diversas empresas não planejam a sucessão, um projeto de pesquisa foi encaminhado para a chamada de bolsistas Art. 170, com a finalidade de ampliar o número de pesquisadores em coleta de dados no campo.

Diversas estratégias foram adotadas para acessar os sujeitos da pesquisa: 1) visitas as turmas dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Psicologia e Educação Física das Universidades

da cidade; 2) contatos foram acessados através das redes sociais das pesquisadoras e 3) foram enviados convites para empresas via *e-mail*. No total, 36 empresas da região investigada aceitaram participar da pesquisa. A coleta de dados foi realizada entre junho e setembro de 2019.

Os instrumentos utilizados foram os questionários. O questionário que avaliou o otimismo é o chamado LOT-R validado, originalmente, pelos pesquisadores Scheirer, Carver e Bridges (1994). No Brasil, foram realizados dois estudos, um com amostra de estudantes universitários e outro com adolescentes do ensino médio do Sul do Brasil, os quais buscaram a validação do instrumento por Bastianello e Pacico (2014). Já para medir os índices de autoeficácia, Pacico, Ferraz e Hutz (2014) validaram um instrumento com base na literatura e em outros instrumentos que avaliam a autoeficácia.

O objetivo foi medir o quanto o sujeito acredita em sua própria capacidade para alcançar os resultados por ele desejados. O questionário LOT-R, é composto por dez afirmações, já o questionário de autoeficácia é constituído por vinte questões. Para as respostas, foi utilizada uma escala *likert* de sete pontos, que variou de “discordo totalmente” (1), até “concordo totalmente” (7). Também foram solicitados dados sociodemográficos: data de nascimento, sexo, escolaridade, setor da empresa onde atua, número de funcionários, há quanto tempo trabalha na empresa e nome da empresa (opcional). No cabeçalho do instrumento, foram esclarecidos os critérios para estabelecer o termo de consentimento livre e esclarecido, de forma a não ocasionar desconforto aos participantes. Os participantes puderam desistir a qualquer momento de preencher o questionário, bem como, puderam optar pelo não envio das respostas aos pesquisados ao final. No Quadro 01 podem ser observadas as variáveis do instrumento de otimismo (SCHEIRER; CARVER; BRIDGES, 1994).

Quadro 01 – Descrição das variáveis de Otimismo

VL*	VO**
O1	Diante da dificuldade, acho que tudo vai dar certo.
O2	Para mim é fácil relaxar.
O3 ^a	Se alguma coisa pode dar errado comigo, com certeza vai dar errado.
O4	Eu sou sempre otimista com relação ao meu futuro.
O5	Eu gosto muito dos meus amigos.
O6	Eu considero importante me manter ocupado.
O7 ^a	Em geral, eu não espero que as coisas vão dar certo para mim.
O8	Eu não me incomodo com facilidade.
O9 ^a	Eu não espero que coisas boas aconteçam comigo.
O10	Em geral, eu espero que aconteçam mais coisas boas do que ruins para mim.

Legenda: *variável latente; **variável observada; ^a variável invertida.

Fonte: elaborado pelas autoras com base nos instrumentos (2020).

No Quadro 02 podem ser observadas as variáveis do instrumento de autoeficácia (HUTZ, 2014). O instrumento de autoeficácia é constituído por vinte variáveis.

Os questionários foram vinculados a uma planilha Excel onde as questões foram invertidas conforme orientação dos autores que realizaram o processo de validação. Posteriormente, os dados foram transferidos para o *software* SPSS versão 21 (IBM CORPORATION, 2012). Inicialmente, foram analisados os dados demográficos dos participantes das 36 organizações participantes.

A confiabilidade das escalas foi verificada por meio do Alfa de Cronbach ($\alpha=0,778$ para a escala de otimismo, $\alpha=0,918$ para a escala de autoeficácia). A análise de dados foi realizada por meio da estatística descritiva, que é utilizada para descrever e resumir dados (SANTOS, 2018). Para o autor esta técnica preocupa-se em sintetizar os dados de maneira direta, preocupando-se menos com variações e intervalos dos dados. A amostra foi representativa pois incluiu elementos que tenham todas as características que figuram na população e nas devidas proporções (SANTOS, 2018).

Quadro 02 – Descrição das variáveis de autoeficácia

VL*	VO**
A1	Eu sou capaz de atingir a maior parte dos objetivos que defino para mim.
A2	Eu sou capaz de superar muitos desafios.
A3	Costumo ser persistente na busca dos meus objetivos.
A4	Eu acredito que posso ter sucesso em quase qualquer coisa que eu resolva fazer.
A5	Eu posso fazer a maioria das coisas melhor do que as pessoas em geral.
A6	Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu posso desempenhá-las muito bem.
A7	Quando faço planos, sei que posso fazer que eles deem certo.
A8	Se algo parece muito complicado eu nem tento fazer.
A9	Se eu não consigo fazer algo pela primeira vez, eu continuo tentando até conseguir.
A10	Eu sou uma pessoa autoconfiante.
A11 ^a	Quando eu defino objetivos importantes para mim eu raramente os atinjo.
A12	Quando traço um objetivo logo começo a coloca-lo em prática.
A13 ^a	Quando problemas inesperados acontecem, eu não lido bem com eles.
A14	Eu costumo persistir em meus planos.
A15	Sou confiante de que posso lidar bem com situações inesperadas.
A16 ^a	Eu desisto das coisas antes de completa-las.
A17	Quando enfrento problemas, geralmente posso encontrar várias soluções.
A18 ^a	Difícilmente eu vou me dar bem na vida.
A19	Quando eu falho, eu tenho vontade de tentar mais.
A20 ^a	Eu me sinto inseguro com relação a minha capacidade de fazer coisas.

Legenda: *variável latente; **variável observada; ^a variável invertida.

Fonte: elaborado pelas autoras com base nos instrumentos (2020).

Para analisar a relação entre os constructos, foi realizada a análise de correlação de Pearson (BARBETTA, 2015) já que se constatou a quase normalidade dos dados por meio da verificação de assimetria e curtose. De acordo com Finney e Distefano (2006), assimetria entre -2 e +2 e curtose entre -7 e +7 permitem a classificação dos dados como quase normais. Também foi realizado o teste de predição, por meio de regressão linear. Foi adotado o índice de significância de 0,05.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação e discussão de resultados estão apresentadas em três etapas: apresentação dos dados demográficos, exibição do índice de otimismo e autoeficácia dos participantes, bem como, da correlação entre os constructos e da predição de otimismo sobre autoeficácia.

4.1. Resultados dos dados demográficos e índices de otimismo e autoeficácia

Pode-se observar que o número de participantes foi o mesmo para o sexo feminino e masculino, dezoito para ambos os sexos. Com relação a escolaridade dos sucessores, a maioria (25 participantes), declarou-se cursando o Ensino Superior, oito já concluíram o Ensino Superior, uma pessoa possui Mestrado concluído e duas são pós-graduadas (especialização *lato sensu*).

O número de funcionários das organizações participantes variou de dois até seiscentos e cinquenta funcionários, o que demonstra que o estudo envolveu empresas de pequeno, médio e grande porte. Os setores das empresas também foram diversos, o setor que mais aparece, com 11 empresas é o comércio, seguido por 10 de serviços, 5 da indústria e 4 empresas são da agricultura. Além disso, algumas organizações atuam em dois setores, sendo que, 3 são do comércio e indústria, 1 são comércio e serviços e 1 agricultura e comércio.

Primeiramente, foram verificados os resultados da média, desvio padrão, assimetria e curtose das variáveis de otimismo. Os resultados podem ser observados na Tabela 01.

Tabela 01 – Resultados da estatística descritiva para otimismo

Variável	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose
O1	5,36	1,62	-0,75	-0,47
O2	3,30	1,48	0,09	-0,13
O3	5,30	1,45	-0,63	-0,66
O4	5,38	1,72	-0,99	0,33
O5	6,52	0,94	-1,37	5,75
O6	6,13	1,15	-1,24	0,52
O7	5,69	1,75	-1,01	-0,23
O8	3,86	1,94	0,15	-1,00
O9	5,88	1,42	-1,09	0,29
O10	6,33	1,01	-1,25	0,23

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos resultados (2020).

O resultado mais baixo foi “para mim é fácil relaxar” (O2), demonstrando que os sucessores tendem a apresentar uma posição ativa e possivelmente focada na busca constante pela solução de problemas.

Entre os resultados mais elevados, destaca-se que o meio social e os amigos são importantes para o processo de otimismo, já que a maior média foi a da afirmação “Eu gosto muito dos meus amigos” (O5), e também, o pensamento otimista entre esses sujeitos, na expectativa de que “em geral, eu espero que aconteçam mais coisas boas do que ruins para mim” (O10).

O fato de esperarem que coisas boas aconteçam, ao invés de coisas ruins, vai de acordo com o fato que o otimismo implica em emoções agradáveis, com tendência a valorização do lado positivo da vida, apesar dos obstáculos que podem surgir (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001). Além disso, as pessoas otimistas são mais propensas do que as pessimistas a concluir que os impedimentos que enfrentam podem ser superados. Portanto, o indivíduo otimista provavelmente irá lidar com seus problemas de forma mais sucesso do que o pessimista (SCHEIER; CARVER, 1985).

As estratégias de enfrentamento também mudam de uma pessoa otimista para uma pessimista. Destaca-se que os otimistas tendem a

usar mais estratégias de enfrentamento focadas no problema do que os pessimistas. Quando o enfrentamento focado no problema não é uma possibilidade, os otimistas recorrem a estratégias de enfrentamento focadas na emoção mais adaptativas, como a aceitação, o uso de humor e reformulação da situação (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 1994). Neste sentido, os sucessores otimistas tendem a enfrentar as situações de forma mais assertiva, o que os faz aprender constantemente a se tornarem gestores (TESTON; FILIPPIM; BENCKE, 2016).

Diante dos resultados obtidos com o questionário de otimismo, pode-se observar que os sucessores investigados apresentaram índices de otimismo relativamente elevados, o que pode ser relevante para pessoas que futuramente assumirão uma empresa (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001) e, caso não consiga resolver em algum momento, tendem a buscar novas estratégias, sendo resilientes (BANDURA, 1999). Ter um líder otimista pode causar mudanças significativas na equipe, o que pode auxiliar também na melhoria dos resultados (SCHEIER; CARVER, 1985).

Os resultados da estatística descritiva para autoeficácia podem ser verificados na Tabela 02.

O resultado mais baixo se referiu a pergunta sobre “se algo parece muito complicado eu nem tento fazer” (A8), o que parece reforçar a tendência ao comportamento proativo.

Entre os resultados mais elevados, destaca-se a variável “eu sou capaz de superar diversos desafios” (A2), e a variável que foi invertida (A18) que se refere à crença de que poderá se “dar bem na vida”.

Os resultados apresentados vão de acordo com os estudos de Bandura (1994), ele definiu a autoeficácia como as crenças das pessoas sobre suas capacidades de produzir níveis designados de desempenho que exercem influência sobre eventos que afetam suas vidas. Por isso, segundo o autor, quando o indivíduo possui alta segurança em suas capacidades tende a abordar tarefas difíceis como desafios e não como ameaças que devem ser evitadas. Ele estabelece metas desafiadoras e mantém compromisso consigo mesmo, aumenta e sustenta seus esforços, recupera rapidamente seu senso de eficácia após falhas ou contratemplos, acredita que fracassou por habilidades que ainda são deficientes, mas podem ser adquiridas (BANDURA, 1994).

Tabela 02 – Resultados da estatística descritiva para autoeficácia

Variável	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose
A1	5,80	1,06	-0,79	0,09
A2	6,05	0,98	-0,68	-0,59
A3	5,83	1,29	-1,08	0,85
A4	5,47	1,27	-0,37	-0,82
A5	4,75	1,55	-0,37	-0,38
A6	5,30	1,06	-0,66	0,02
A7	5,63	1,24	-0,47	-0,79
A8	2,44	1,69	1,06	0,17
A9	5,63	1,22	-0,34	-1,12
A10	5,36	1,64	-1,03	0,32
A11	5,61	1,62	-1,30	0,91
A12	5,16	1,29	-0,41	-0,29
A13	4,58	1,77	-0,06	-1,18
A14	5,75	1,02	-0,30	-0,99
A15	5,36	1,31	-0,48	-0,15
A16	5,63	1,70	-1,25	0,64
A17	5,33	1,19	-0,37	0,12
A18	6,33	1,09	-1,55	1,51
A19	4,91	1,55	-0,57	-0,09
A20	4,47	2,22	-0,17	-1,51

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos resultados (2020).

Além disso, indivíduos com expectativas mais positivas em relação a si mesmos e realizações futuras têm maior probabilidade de apresentar um desempenho melhor se perceberem que possuem as habilidades necessárias para realizar tarefas relacionadas ao trabalho (ALESSANDRI et al., 2014). Isso demonstra que, os sucessores das empresas familiares do oeste catarinense, diante dos resultados apresentados, apresentam na média, índices elevados de autoeficácia. Neste sentido, ressalta-se a importância da constante aproximação e alinhamento com os antecessores (ZARDO; TESTON; GUPTA,

2020), para que apesar da autoeficácia e do otimismo, os sucessores mantenham-se realistas.

No contexto do trabalho, estudos que foram realizados por Alessandri et al. (2014) propõem que as crenças de autoeficácia dos trabalhadores influenciam o desempenho no trabalho agindo como uma condição de contorno para a relação prevista que ocorre entre o envolvimento no trabalho e o desempenho no mesmo. Ainda segundo ele, quando o trabalhador não possui confiança em suas habilidades, mesmo estando motivados e engajados, podem ter fracasso na atividade.

Os resultados obtidos para a variável autoeficácia demonstram, em conjunto com a teoria, que os sucessores que possuem um bom senso de autoeficácia, acreditam em suas próprias capacidades e, conseqüentemente, podem mostrar para a sua equipe as ideias e fazendo com que eles as considerem também (ALESSANDRI et al., 2014). Este aspecto também pode contribuir para que a legitimação seja alcançada (TESTON; FILIPPIM, 2016).

4.2. Resultados da correlação entre otimismo e autoeficácia

Na Tabela 03 podem ser observados os resultados do teste de correlação entre otimismo e autoeficácia. Os coeficientes obtidos tiveram sua magnitude classificada seguindo a proposta de Cohen (1988), na qual os valores entre 0,10 e 0,29 são considerados pequenos, entre 0,30 e 0,49 são considerados médios, e, entre 0,50 e 1 são explicados como grandes. Na linha superior aparecem os resultados da correlação de Pearson e na linha inferior o índice de significância ($p < 0,05$).

Entre otimismo e autoeficácia, pode-se observar que possuem vários pontos com correlação de magnitude grande (**). Hutz (2014) aponta que a autoeficácia geral está relacionada com a autoestima e ao otimismo. Quanto mais autoeficaz o sujeito se sente, mais elevada é sua autoestima. O mesmo ocorre com o otimismo (HUTZ, 2014). As pessoas são, em parte, produto de seu ambiente, selecionando-o e tendo papel fundamental no curso da vida que leva (BANDURA, 1999). Neste sentido, os resultados deste estudo contribuem para corroborar as afirmações de Hutz (2014).

Tabela 03 – Correlação entre Otimismo e Autoeficácia

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10
A1	,339*	-0,124	0,206	,384*	0,105	0,139	0,212	0,097	0,117	0,3
A2	,434**	0,144	,388*	0,323	0,091	0,119	,457**	0,079	,370*	,382*
A3	0,3	0,19	,437**	,386*	-0,09	0,246	,341*	0,149	0,298	,499**
A4	,384*	0,057	,352*	,446**	0,072	,343*	,513**	0,258	,343*	,405*
A5	-0,122	-0,028	0,187	0,122	0,171	0,196	0,243	0,187	0,154	0,109
A6	,364*	-0,025	0,308	,431**	0,063	0,081	,649**	0,201	0,305	0,194
A7	0,208	-0,031	,411*	0,279	-0,003	,335*	0,079	0,215	0,025	0,256
A8	-,340*	0,103	-,347*	-0,314	-0,097	-,398*	-,356*	0,054	-0,144	-0,238
A9	0,183	0,204	,483**	,433**	-0,003	0,179	0,147	0,195	0,14	,330*
A10	0,239	,374*	,648**	,634**	-0,127	,366*	0,327	0,231	0,261	,458**
A11	0,239	0,18	,415*	0,208	-0,198	0,32	0,318	0,064	0,3	0,237
A12	0,228	0,091	0,276	0,25	-0,121	,539**	0,148	0,179	0,087	0,217
A13	,340*	0,125	,416*	,342*	-0,053	0,141	,388*	-0,108	,341*	0,127
A14	,365*	0,089	,418*	,621**	-0,037	0,297	0,322	0,111	0,254	,440**
A15	0,219	-0,029	0,241	,365*	-0,066	,382*	0,298	-0,092	0,189	-0,029
A16	,666**	0,291	,472**	,552**	-0,18	0,084	,648**	0,217	0,252	,352*
A17	,334*	0,15	,368*	0,295	-0,059	0,319	0,241	0,119	0,123	0,094
A18	,444**	,461**	,402*	,488**	-0,065	-0,038	,560**	,465**	,462**	,411*
A19	,431**	,369*	,353*	,565**	-0,106	0,166	0,273	0,157	0,098	,344*
A20	,458**	0,249	,548**	,538**	0,069	0,041	,405*	0,214	0,188	0,296

Legenda: ** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades);

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: elaborada pelas autoras com base nos resultados (2020).

Por serem otimistas e terem um bom senso de autoeficácia, pode-se entender que mesmo diante das dificuldades, os indivíduos tendem a buscar novas alternativas e continuam tentando até conseguirem atingir os objetivos, demonstrando persistência apesar dos obstáculos. Para eles, é importante manter-se ocupados e verem as metas sendo colocados em prática de forma imediata.

Indivíduos que se percebem altamente eficazes ativam esforços suficientes, que produzem resultados excelentes se bem executados (HUTZ, 2014). Ainda segundo este autor, essas pessoas conseguem se automotivar, ter iniciativa, persistência e empenhar o esforço ne-

cessário porque acreditam que podem lidar com os eventos de forma satisfatória, por serem confiantes em suas capacidades, entendem as dificuldades como desafios e procuram vivenciar situações novas.

Diante desses dados, pode-se afirmar que o otimismo e a autoeficácia estão relacionados para a amostra investigada.

4.3 Resultados do teste de predição de otimismo sobre autoeficácia

Com o intuito de verificar se o otimismo prediz autoeficácia, realizou-se teste de regressão linear. Podendo ser compreendida como a descrição de uma relação funcional de duas variáveis de forma linear, baseando-se em n pares dos valores observados (RIBEIRO Jr., 2013).

Para o teste de regressão linear utilizou-se do valor médio das respostas para criar uma variável única de otimismo e de autoeficácia. Os resultados revelaram que a correlação entre as categorias de otimismo e autoeficácia é significativa ($p = 0,000$). Além disso, confirmou-se que o R^2 ajustado foi de 0,485. Este valor revela que o otimismo prediz autoeficácia para mais de 48% dos participantes. Para a área de ciências sociais e comportamentais, $R^2=2\%$ é classificado como efeito pequeno, $R^2=13\%$ como efeito médio e $R^2=26\%$ como efeito grande (COHEN, 1988). Para Hair Jr. et al. (2006) a medida mais utilizada para avaliar o modelo estrutural é o coeficiente de determinação (R^2).

A partir destes resultados, pode-se concluir que quanto o otimismo prediz o senso de autoeficácia. Este aspecto confirma que se um sucessor for otimista, ele também tende a sentir-se autoeficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve como finalidade avaliar o índice de otimismo e autoeficácia dos sucessores das empresas familiares de Chapecó, Santa Catarina. Para tal, realizou-se levantamento dos dados demográficos dos participantes, identificação dos índices de otimismo e autoeficácia e realizou-se a análise de correlação e predição entre os constructos.

Entre os principais achados pode-se apontar que os índices de otimismo e autoeficácia tendem a ser elevados na amostra investigada, e fica evidente que esses constructos possuem correlação e

predição. Assim, os participantes se autoavaliam como otimistas e autoeficazes, entendem que quanto maior o otimismo, maior a autoeficácia e vice-versa, bem como, quanto mais otimistas, mais se sentem capazes de realizar suas atividades.

Identificou-se que o otimismo e autoeficácia são características importantes para a preparação de pessoas que no futuro buscam assumir progressivamente mais responsabilidades como gestores. Ressalta-se, porém, que para que ocorra a legitimação dos sucessores como futuros gestores, vários outros aspectos, além daqueles abordados neste estudo, precisam ser considerados.

Teoricamente, os resultados contribuem para a ampliação dos estudos na área de Psicologia Positiva e para o entendimento acerca de aspectos emocionais de futuros gestores regionais. Além disso, a pesquisa também contribuiu para ampliar estudos sobre comportamentos positivos na área organizacional, especialmente otimismo e autoeficácia, constructos típicos da psicologia positiva. Desenvolver estudos com temas da Psicologia e da Administração em conjunto contribui para o avanço do conhecimento na área de gestão de pessoas.

Empiricamente, entende-se que a partir da ampliação do conhecimento acerca do otimismo e da autoeficácia dos sucessores das empresas familiares chapecoenses, há potencial para a criação de práticas de acompanhamento dos sucessores para que permaneçam nas organizações contribuindo com sua sustentabilidade. Práticas de caráter interventivo com foco no desenvolvimento das características que compõe os constructos investigados neste estudo, tanto em caráter de autoconhecimento quanto em caráter de desenvolvimento podem tornar as organizações mais sustentáveis socialmente. Por fim, entre as contribuições empíricas, a pesquisa reflete um maior entendimento sobre o fenômeno da sucessão em uma região onde as empresas familiares possuem grande representatividade econômica e social.

Como limitação da pesquisa aponta-se a dificuldade em acessar empresas em função da inexistência de planejamento para sucessores, bem como, a ausência de registros sobre empresas que possuem potenciais sucessores na região oeste catarinense apesar da importância destas organizações para o contexto regional.

Todas as limitações implicam em oportunidades para estudos futuros. Sugere-se que para novos resultados sobre os constructos da pesquisa, uma continuidade no estudo faz-se necessária em empresas familiares de outras regiões do país, ampliando o número de estudos acerca dos constructos comportamentais em públicos com outras características sociais e culturais. Além disso, pesquisas de abordagem qualitativa especialmente sobre os itens de baixa pontuação são relevantes para melhorar a compreensão sobre o fenômeno.

REFERÊNCIAS

- ALESSANDRI, G.; BORGOGNI, L.; SCHAUFELI, W. B.; CAPRARA, G. V.; CONSIGLIO, C. From positive orientation to job performance: the role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, v. 16, n. 3, p. 767-788, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1007/s10902-014-9543-2>>. Acesso em: 16 nov. 2018.
- BANDURA, A. Self-Efficacy. Encyclopedia of human behavior. In: Ramachaudran, V. S. (Ed.). *Encyclopedia of mental health* (v. 4, p. 71-81). New York: Academic Press, 1994.
- BANDURA, A. Social cognitive theory: an agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, v. 2, n. 1, p. 21-41, 1999. Disponível em: <<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>>. Acesso em: 15 nov. 2018.
- BARBETTA, P. A. *Estatística Básica Aplicada a Ciências Sociais*. 7 ed. Florianópolis: Editora UFSC, 2015.
- BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C. Otimismo. In: HUTZ, C. S. *Avaliação em Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artmed, 2014, cap. 8.
- BOWMAN-UPTON, N. *Transferring management in the family-owned business*. Waco, TX: Institute for Family Business, Baylor University, 2007.
- BRASIL. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged>>, 2019.
- CARDIEUX, L. Succession in small and medium-sized family businesses: toward a typology of predecessor roles during and after instatement of the successor. *Family Business Review*. v. 20, p. 95 – 109, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2007.00089.x>>. Acesso em: 15 nov. 2018.
- COHEN, J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2 ed. New York Psychology Press, 1988.
- DE MASSIS, A.; CHUA, J.; CHRISMAN, J. Factors preventing intra-family succession. *Family Business Review*, San Francisco, v. 21, n. 2, p. 183-199, 2008.
- DE MASSIS, A.; SIEGER, P.; CHUA, J. H.; VISMARA, S. Incumbent's attitude toward intrafamily succession: an investigation of its antecedents. *Family Business Review*, v. 29, n. 3, p. 278-300, 2016. Disponível em: <<https://boris.unibe.ch/84176/8/De%20Massis,%20Sieger,%20Chua%20%26%20Vismara%202016%20-%20Accepted.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2019.

DRESCH, A. **Design Science research**: método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia. Porto Alegre: Bookman, 2015.

FALCÃO, J. T. da R.; RÉGNIER, J. Sobre os métodos quantitativos na pesquisa em ciências humanas: riscos e benefícios para o pesquisador. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 81, n. 198, p. 229-243, 2000.

FINNEY, S. J.; DISTEFANO, C. Nonnormal and categorical data in structural equation modeling. In: HANCOCK, Gregory R.; MUELEER, Ralph O. **Structural equation modeling: a second course**. Charlotte, NC: Information Age Publ., 2006.

FONTES, A. P.; AZZI, R. G. **Crenças de autoeficácia e resiliência**: apontamentos da literatura sociocognitiva. v. 29, n. 1, Campinas, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2012000100012>>.

FREITAS, E. C.; FREZZA, C. M. M. Gestão e Sucessão em Empresa Familiar. **Revista Gestão e Desenvolvimento**. v. 2, n. 1, 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.25112/rgd.v2i1.1063>>. Acesso em: 17 nov. 2018.

HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

IBM CORPORATION. **SPSS Statistics for Windows**, version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp, 2012.

MENDONÇA, C.; ALVES, F. **A conexão que faltava**: a importância do planejamento estratégico para o sucesso da empresa familiar. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/setores-de-atividade/empresas-familiares/2017/tl_pgef_17.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2019.

OLSEN, W. **Coleta de Dados**: debates e métodos fundamentais em pesquisa social. São Paulo: Editora Penso, 2015.

PACICO, J. C.; FERRAZ, S. B.; HUTZ, C. S. Autoeficácia. In: HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014, cap. 10.

PÉREZ, T. B.; MERINO, M. H. Otimização do Protocolo Familiar para a Permanência das Empresas Familiares Peruanas sobre a Base do Entorno Familiar. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 18, p. 197-218, 2013.

RIBEIRO Jr, J. I. **Análises estatísticas no Excel**: Guia prático. 2 ed; rev. e ampl. Viçosa, MG, Ed. UFV, 2013.

ROBINSON, C.; SNIPES, K. Hope, optimism and self-efficacy: A system of competence and control enhancing African American college students academic well-being. **Multiple Linear Regression Viewpoints**. v. 35, p. 16 – 26, 2009.

SANTOS, C. **Estatística Descritiva**: Manual de Auto-Aprendizagem. 3 ed. Lisboa: Sílabo, 2018.

SCHEFFER, A. B. B. Fatores dificultantes e facilitadores ao processo de sucessão familiar. **Revista de Administração**, v.30, n. 3, p. 80 – 90, 1995. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18521/fatores-dificultantes-e-facilitadores-ao-processo-de-sucessao-familiar/i/pt-br>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S. Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*. p. 219 – 247, 1985.

SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S.; BRIDGES, M. W. Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*. v. 67, n.6, p. 1063 – 1078, 1994.

SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S.; BRIDGES, M. W. Optimism, Pessimism, and Psychological Well-Being. *American Psychological Association*. 2001. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1037/10385-009>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

SEBRAE. SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Relatório Especial (*) – “Empresas familiares”**. 2015. Disponível em: < [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/db16fac96aa7a4f7f1b8af2dc5e000a1/\\$File/5986.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/db16fac96aa7a4f7f1b8af2dc5e000a1/$File/5986.pdf)>. Acesso em: 17 fev. 2020.

SEBRAE. SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Santa Catarina em números**. 2013. Disponível em: < https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/quem_somos/santa-catarina-em-numeros,2fedd49dc3246410VgnVCM2000003c74010aR-CRD>. Acesso em: 17 fev. 2020.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Rituais corporativos como estratégia de legitimação dos valores organizacionais em empresas familiares. *Revista Organizações em Contexto*, v. 10, n. 20, p. 117-144, 2014.

SNYDER, C. R. Hope theory: Rainbows of the mind. *Psychological Inquiry*. p. 249 – 275, 2002. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01>. Acesso em: 11 nov. 2018.

TESTON, S. F.; FILIPPIM, E. S. Perspectivas e Desafios da Preparação de Sucessores para Empresas Familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 20, n. 5, p. 524-545, 2016.

TESTON, S. F.; FILIPPIM, E. S.; BENCKE, F. F. Aprendendo a Ser Sucessor: um Olhar sobre a Experiência. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, v. 6, n. 1, p. 155-174, 2016.

Teston, S. F.; Zawadzki, P.; Lizote, S. A.; Gupta, S. K.; Reznik, N. Valores organizacionais percebidos por sucessores de propriedades rurais em sistema cooperativista: Coletivistas ou individualistas? *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, n. 18, p. 251-263, 2020.

VASCONCELOS, A. C. V. H.; OLIVEIRA, M. F.; FERNANDES, V. D. C. O processo de sucessão em diferentes combinações de gênero: um estudo comparativo de casos em empresas familiares de Monte Carmelo, MG. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*. Joaçaba, v. 16, n. 1, p. 203-226, jan/abr. 2017.

VIEIRA, S. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2009.

ZARDO, D. J.; TESTON, S. F.; GUPTA, S. K. Evasion of possible rural successors: parents and son's perspective. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, v. 22, n. 10, p. 2236-2245, 2020.

Recebido em: 18-2-2020

Aprovado em: 17-12-2020

Avaliado pelo sistema double blind review.

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>