

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

NAIARA RODRIGUES MARRA

**ANTECEDENTES DO PROCESSO DE ESCOLHA DE CARREIRA NAS
PROPRIEDADES RURAIS FAMILIARES**

**VITÓRIA
2021**

NAIARA RODRIGUES MARRA

**ANTECEDENTES DO PROCESSO DE ESCOLHA DE CARREIRA NAS
PROPRIEDADES RURAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração, da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração – Nível Acadêmico.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo.

**VITÓRIA
2021**

NAIARA RODRIGUES MARRA

**ANTECEDENTES DO PROCESSO DE ESCOLHA DE CARREIRA NAS
PROPRIEDADES RURAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração e Contabilidade.

Aprovada em 06 de agosto de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof° Dr.: BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAÚJO
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof° Dra.: ROZELIA LAURETT
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof° Dra.: NEYLA TARDIN
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

O título de mestre não advém apenas do mestrando, mas de toda a rede de contatos, relacionamentos, networks. Diante estes fatos, agradeço.

A Deus, por me permitir vivenciar essa grandiosa experiência.

À minha família, em especial a minha mãe Zilda e ao meu filho Vitor que me apoiaram durante esta jornada, entendendo minhas ausências constantes e principalmente por me darem força para chegar ao final.

Aos colegas de mestrado que juntos percorremos milhares de quilômetros e pelo convívio durante as aulas e com quem dividi as dúvidas, as dificuldades e principalmente os momentos de sucesso nas disciplinas.

Ao Sebrae Minas por ter apoiado minha decisão de ingressar no mestrado, inclusive com suporte financeiro.

Aos professores e orientadores da FUCAPE pelo repasse de conhecimento e receptividade para os debates necessários para a construção do conhecimento.

“Não há nada mais difícil que manejar, mais perigoso de conduzir ou mais duvidoso para se ter sucesso do que liderar a introdução de uma nova ordem das coisas”

(Nicolau Maquiavel)

RESUMO

O presente estudo objetivou analisar o papel do gênero, dos valores pessoais (abertura a mudança, autopromoção, autotranscedência e conservação), da percepção dos indivíduos e da visão dos pais sobre as intenções de decisões de carreira de pessoas com um histórico de negócio familiar. Foi realizada uma pesquisa com 202 sucessores de empresas familiares no segmento rural. Para estimar os resultados, foi utilizada regressão multinomial logística stepwise. Os resultados indicaram que os valores pessoais de abertura a mudança, autopromoção e autotranscedência estão positivamente associados à escolha de criar um novo negócio e trabalhar fora do negócio familiar. Já o valor pessoal do conservadorismo mostrou aumentar a probabilidade de indivíduos optarem por suceder em vez de empreender. Além disso, os resultados indicaram que tanto a preferência dos pais, quanto a preparação feita por eles, influenciam a escolha pela sucessão.

Palavras-chave: Sucessão; negócios familiares; valor; preparação; decisão de carreira.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the role of gender, personal values (openness to change, self-promotion, self-transcendence and conservation), individuals' perceptions and parents' views on the intentions of career decisions of people with a family business history. A survey was carried out with 202 successors of family businesses in the rural segment. To estimate the results, stepwise multinomial logistic regression was used. The results indicated that personal values of openness to change, self-promotion and self-transcendence are positively associated with the choice to create a new business and work outside the family business. The personal value of conservatism has been shown to increase the likelihood of individuals choosing to succeed rather than undertake. Furthermore, the results indicated that both the parents' preference and the preparation made by them influence the choice for succession.

Keywords: Succession; family business; value; preparation; career decision.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	8
1. INTRODUÇÃO	8
Capítulo 2.....	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 INTENÇÕES DE CARREIRA DE INDIVÍDUOS COM HISTÓRICO DE NEGÓCIOS FAMILIARES	11
2.2 VALORES	12
2.3 GÊNERO.....	17
2.4 IDENTIFICAÇÃO COM A EMPRESA FAMILIAR.....	18
2.5 PERCEPÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PAIS.....	19
2.6 PREFERÊNCIA E PREPARAÇÃO DA SUCESSÃO PARENTAL.....	19
Capítulo 3.....	21
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	21
3.1 AMOSTRA	21
3.2 MEDIDAS.....	21
3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISES DOS DADOS.....	23
Capítulo 4.....	25
4. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
Capítulo 5.....	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS.....	34
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS	42
APÊNDICE B QUESTIONÁRIO.....	45

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

O planejamento de carreira é um tema que tem despertado a atenção de diversos acadêmicos e práticos (Çelik, 2019; Santilli, Nota, & Hartung, 2019, Maree, 2020). Mais especificamente, há um grupo de indivíduos que enfrentam desafios e pressões atípicos no que se refere a seus planos de carreira: aqueles que foram criados em uma família que possui um negócio familiar (Garcia, Sharma, De Massis, Wright, & Scholes, 2019). Neste caso, são comuns os relatos de que esses sucessores se sentem envolvidos em um dilema de seguir ou não a trajetória dos membros de sua família nos negócios que estes desenvolveram (Richards, Kammerlander, & Zellweger, 2019). Estudos mostram que, diante da possibilidade de suceder seus pais ou seguirem um caminho mais autônomo, estes vivenciam sentimentos de ansiedade, receio de decepcionar, incertezas sobre seu próprio valor (Bertschi-Michel, Kammerlander, & Strike, 2020) e também de segurança e estimulação (Miller, Wiklund, & Yu, 2020).

Estudos anteriores têm buscado compreender melhor alguns fatores que influenciam as decisões de carreira de indivíduos com um histórico de negócio familiar. Por exemplo, Schröder, Schmitt-Rodermund e Arnaud (2011) identificaram que, enquanto traços de personalidade possuem uma influência reduzida, fatores como a preparação ou o desejo dos pais tendem a ser antecedentes mais fortes das decisões de carreira desses indivíduos. Schröder e Schmitt-Rodermund (2013) também encontraram evidências a respeito da importância do suporte parental, ao mostrarem uma relação positiva entre a competência percebida do jovem, sua

motivação por autonomia e a intenção de suceder no negócio familiar. No entanto, Zellweger, Sieger e Halter (2011) mostraram que nem somente a preparação dos pais influencia nesse processo. Eles identificaram que traços disposicionais, como o grau de auto eficácia e motivos de independência dos indivíduos possuem influência na escolha por empreender, em vez de suceder os pais.

Em conjunto, estes estudos contribuem para o avanço da literatura em escolha de carreira até o momento, mas deixam uma lacuna relevante de pesquisa a ser explorada. Embora haja evidências relativamente bem aceitas de que a preparação dos pais e outras variáveis construídas ao longo da vida influenciam a decisão de carreira de indivíduos com um histórico de negócio familiar, ainda se faz necessário compreender melhor os traços individuais que porventura sejam antecedentes dessas decisões. Apesar da teoria dos valores humanos (Schwartz, 2012; Schwartz & Bilsky, 1987), que são “crenças, transituacionais, sobre fins ou formas de comportamento desejáveis, que orientam a seleção e avaliação de comportamentos, pessoas e acontecimentos, organizados segundo a importância relativa que lhes é atribuída, resultando em um sistema de valores” (Schwartz, 2006, p. 56), mostrar que esse construto é um antecedente de diversas escolhas realizadas nas carreiras (Francescato et al., 2020; Araujo, Bilsky, & Moreira, 2012), a teoria ainda não foi explorada como antecedente da intenção de decisões de carreiras por parte de pessoas com negócios rurais familiares.

Diante deste contexto, o presente trabalho possui o objetivo de analisar o papel de características demográficas, dos valores pessoais, da percepção dos indivíduos e da visão dos pais sobre as intenções de decisões de carreira de pessoas com um histórico de negócio familiar. As decisões de carreira a serem analisadas são: a intenção de suceder no negócio familiar, empreender e ser empregado em outra

organização. O estudo foi conduzido com sucesso e a visão dos pais, o estudo possibilita a construção de uma análise comparativa a respeito do peso de tais variáveis nas decisões de carreira de sucessores. Este resultado é útil, uma vez que pode servir de suporte para a orientação de carreira e desenvolvimento de planos de sucessão dos envolvidos (Santilli, Nota, & Hartung, 2019). Isto ocorre, porque esses indivíduos (sucessores) e seus familiares experimentam emoções que podem ser conflitantes e fonte de elevado estresse no momento de entrada na fase adulta, comumente vista como uma fase crítica para a construção da trajetória profissional de indivíduos (Zellweger, Sieger, & Halter, 2011).

Cumpramos ressaltar que o Brasil é um dos maiores produtores de alimentos do mundo. E pesquisar a intenção de escolha de carreira dos indivíduos com histórico de empresa rural, permitirá a tomada de decisão para o planejamento da sucessão e a continuidade do negócio. A permanência das pessoas, no meio rural, gera resultados para toda a cadeia. Unir pessoas e agregar valor aos negócios é possível através de um planejamento sucessório organizado.

Capítulo 2

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTENÇÕES DE CARREIRA DE INDIVÍDUOS COM HISTÓRICO DE NEGÓCIOS FAMILIARES

Na literatura sobre empreendedorismo, a teoria do comportamento planejado (TCP) tem sido frequentemente utilizada como lente para a compreensão das intenções de carreira de indivíduos (Ballaro & Polk, 2017). A TCP sustenta que uma intenção em direção a uma determinada escolha de carreira tende a ser mais intensa quando indivíduos possuem uma atitude favorável, vivenciam normas subjetivas relacionadas e esperam que conseguirão desempenhar adequadamente os comportamentos associados a uma dada carreira (Gorgievski, Stephan, Laguna, & Moriano, 2018). Além disso, sustenta também que uma intenção é um preditor forte das escolhas efetivas de carreira, o que inclui decisões relativas ao ato de suceder os pais em um negócio familiar (Gagné, Marwick, Brun de Pontet, & Wrosch, 2019).

Indivíduos que estão inseridos em um contexto de um negócio familiar com a possibilidade de vivenciarem uma sucessão, este tema se torna ainda mais importante. A literatura costuma apontar três caminhos principais para a construção da carreira desses indivíduos, as quais demandam habilidades distintas: suceder os pais, empreender ou trabalhar em um emprego regular fora do negócio familiar (Agarwal, Kumar, & D'Souza, 2016). Enquanto a sucessão demanda a determinação para assumir responsabilidades, interesse em diferentes áreas do negócio e o desejo de trabalhar em parceria com outros membros da família (Ali & Mehreen, 2019), fundar um negócio próprio exige habilidades empreendedoras, a capacidade de assumir riscos e o desejo de desempenhar seu trabalho fora dos vínculos familiares

(LeCounte, 2020). Por sua vez, ser empregado em uma empresa fora do contexto da família envolve a escolha de uma área de interesse e uma satisfação com a ideia de um ambiente mais limitado de autonomia sobre o negócio (Schröder, Schmitt-Rodermund, & Arnaud, 2011).

Essas escolhas são frequentemente apontadas como fonte de angústia e preocupação tanto para os que conduzem o negócio da família, como para os herdeiros. Em diversos casos, os pais se sentem desapontados quando seus filhos optam por caminhos que não a sucessão e encontram dificuldades para conduzir um processo de transição alternativo do comando da empresa (Garcia et al., 2019). Assim, esta discussão tem sido vista como relevante na literatura contemporânea sobre carreiras e empreendedorismo e torna-se importante expandir o conhecimento a respeito dos fatores que influenciam a escolha de carreira dos filhos de empreendedores rurais. A seguir, são listados alguns desses fatores e descritas as hipóteses a serem testadas neste estudo.

2.2 VALORES

Há décadas, diversos pesquisadores têm buscado compreender os antecedentes do comportamento humano e o conceito de valores tem sido amplamente utilizado com esse propósito (Simonelli & Araujo, 2016). Esses esforços remontam a autores como Kluckhohn (1951) e Rokeach (1973), mas ganharam maior força na literatura mundial a partir dos anos 80 a partir do desenvolvimento da teoria dos valores humanos de Shalom Schwartz (Schwartz, 1992; Schwartz & Bilsky, 1987). A seguir, apresentam-se a definição do conceito segundo este autor, assim como os componentes centrais desta teoria.

Segundo a teoria de valores humanos de Schwartz (1992), valores são universais, o que significa dizer que indivíduos atribuem diferentes prioridades a um grupo de valores que se fazem presentes em indivíduos de todos os países. Já nos anos 50, Kluckhohn (1951) chamava a atenção para o quão complexo o conceito é e para a existência de uma ampla pluralidade a seu respeito.

De acordo com Kluckhohn (1951, p. 439), “um valor é uma concepção, explícita ou implícita, própria de um indivíduo, ou característica de um grupo, acerca do desejável, que influi na seleção de modos, meios e finalidades de ações acessíveis”. Tal concepção posiciona os valores como frutos do ambiente cultural em que o indivíduo se situa, o que o distingue da perspectiva universal de Schwartz (1992) para o conceito.

Anos depois, Rokeach (1973, p. 5), definiu valor como sendo uma “crença duradoura de um modo específico de conduta ou estado final de existência individual ou socialmente preferível em oposição a outro”. A perspectiva deste ator é, portanto, psicológica, e posiciona valores como antecedentes dos modos de conduta adotados por seres humanos. Rokeach (1973), também inovou ao propor um sistema de valores, que se refere a uma distribuição parcialmente estável de preferências por estados de existência ou condutas, que se encontram distribuídos em um continuum de acordo com o grau de importância que uns possuem em relação aos outros.

Inspirados principalmente por Rokeach (1973), Bilsky e Schwartz (1994) elucidam que há cinco características comuns aos valores. Essas definições são:

I – Valores como crenças ou conceitos;

II – Valores como comportamentos expetáveis;

III – Valores que estão além ou, ainda, que transcendem em determinadas situações;

IV – Valores que orientam a escolha ou a avaliação, seja de eventos ou de comportamentos;

V – Valores que são ordenados a partir de uma importância que é sempre relativa. Essas preferências seriam manifestas em duas dimensões bipolares universais: primeiro, destaca-se o dilema entre objetivos de autopromoção versus auto transcendência (Schwartz, 2012). Segundo, tem-se o dilema entre abertura para mudanças versus conservadorismo (Bilsky & Schwartz, 1994).

A intersecção entre essas dimensões bipolares produz quatro eixos de valores (de primeira ordem, a saber: abertura a mudança, conservação, auto transcendência e autopromoção), nos quais foram classificados 10 valores básicos, conforme figura 1 Schwartz (1992).

Os valores apresentados em posições adjacentes possuem conteúdos substantivos similares, enquanto os que se encontram posicionados de forma oposta possuem uma relação de oposição entre si. Segundo a teoria, todos os seres humanos apresentam essa mesma estrutura de valores e conferem diferentes prioridades a uns ou outros valores (hierarquia de valores) Schwartz (1992). A figura 1 sintetiza esses valores e a tabela 1 apresenta a definição de cada valor.



Figura 1: Estrutura teórica da relação entre os valores
 Fonte: Schwartz (1992)

VALORES DE ORDENS SUPERIOR E INFERIOR E TIPOS MOTIVACIONAIS	
CONJUNTO DE VALORES	METAS MOTIVACIONAIS
ABERTURA À MUDANÇA	AUTODETERMINAÇÃO, ESTIMULAÇÃO E HEDONISMO
0 AUTODETERMINAÇÃO	INDEPENDÊNCIA DE PENSAMENTO E AÇÃO; CRIAR E EXPLORAR
1 ESTIMULAÇÃO	MANTER-SE EM EXCELENTE NÍVEL DE ATIVAÇÃO; EXCITAÇÃO, NOVIDADE E DESAFIO NA VIDA
2 HEDONISMO	PRAZER, PROCURA SATISFAZER SEUS DESEJOS; CURTE OS PRAZERES DA VIDA, QUER GOZAR A VIDA
AUTOPROMOÇÃO	REALIZAÇÃO E PODER
3 REALIZAÇÃO	REALIZAR PADRÕES INTERNOS DE EXCELENÇA
4 PODER	STATUS SOCIAL E PRESTÍGIO
CONSERVAÇÃO	CONFORMIDADE, TRADIÇÃO E SEGURANÇA
5 SEGURANÇA	ESTABILIDADE DA SOCIEDADE, DAS RELAÇÕES E DA PRÓPRIA PESSOA
6 TRADIÇÃO	RESPEITO, COMPROMISSO E ACEITAÇÃO DOS COSTUMES E IDEIAS QUE UMA CULTURA IMPÕE AO INDIVÍDUO

7	CONFORMIDADE	RESTRINGIR AÇÕES, INCLINAÇÕES E IMPULSOS SOCIALMENTE INDESEJÁVEIS
AUTOTRASCEDÊNCIA		UNIVERSALISMO E BENEVOLÊNCIA
8	BENEVOLÊNCIA	PRESERVAÇÃO E BEM-ESTAR DAS PESSOAS MAIS PRÓXIMAS
9	UNIVERSALISMO	ENTENDER, APRECIAR, TOLERAR E PROTEGER TENDO EM VISTA O BEM-ESTAR DA HUMANIDADE E A NATUREZA

Figura 2: Valores

Fonte: Adaptado de Schwartz (1994), por Araujo, Bilsky e Moreira (2012, p. 78)

Há evidências de que o primeiro dilema contido na teoria dos valores humanos (abertura a mudança x conservação) esteja associado com a intenção de escolha de carreira dos sucessores. O valor de abertura a mudanças reflete a busca por maior independência de ação, desafio na vida e prazer (Schwartz, 1994), comportamentos esses que estão mais presentes no comportamento de empreender do que nas demais opções de carreira apresentadas (Schröder, Schmitt-Rodermund, & Arnaud, 2011; Sahinidis, Tsaknis, Gkika, & Stavroulakis, 2020). Por outro lado, indivíduos com valores de conservação tendem a buscar relações mais estáveis, aceitar tradições e adotar cursos de ações socialmente desejáveis (Schwartz, 1994). Tais comportamentos não parecem remeter a uma escolha pela sucessão (Schröder, Schmitt-Rodermund, & Arnaud, 2011) ou por trabalhar em outra organização, pois ambas as opções seriam fundamentadas em comportamentos de não conformidade com a tendência de seguir os negócios da família (Ogba, Prosper, & Atama, 2019). Assim, sugere-se que indivíduos com maiores níveis de conservação tenderão a suceder os pais em seus negócios familiares (Fongtanakit, Toopgajank, & Rungsawanpho, 2019). Desta forma, propõe-se que:

H1a: O valor de abertura a mudança estará positivamente associado à escolha de criar um novo negócio.

H1b: O valor de conservação estará positivamente associado à escolha de suceder.

No que se refere aos valores de autopromoção e autotranscendência, traçam-se também hipóteses. Indivíduos com maior orientação para a autopromoção tendem a preferir se engajar em atividades em que sua reputação seja destacada (Schwartz, 2012), o que tende a ocorrer em atividades como a de fundar um negócio próprio (Gorgievski, Stephan, Laguna, & Moriano, 2018). Por sua vez, aqueles com maiores níveis de autotranscendência tendem a preservar o bem-estar das pessoas mais próximas e colocar seus interesses em segundo plano (Schwartz, 2012). Assim, diante de situações conflituosas que envolvem a sucessão ou o ato de trabalhar em uma empresa da família, faz sentido supor que indivíduos autotranscendentes optem mais frequentemente por desenvolver suas carreiras em um contexto independente, fora dos domínios do negócio da família (Fongtanakit, Toopgajank, & Rungsawanpho, 2019). Assim, sugere-se que:

H1c: O valor de autopromoção estará positivamente associado à escolha de criar um novo negócio.

H1d: O valor de autotranscedência estará positivamente associado à escolha trabalhar fora no negócio da família.

2.3 GÊNERO

Ainda que as mulheres não sejam absolutamente alijadas do processo de sucessão, pesquisas sugerem que elas se encontram em desvantagem quanto à possibilidade de serem aceitas como sucessoras (Hytti et al., 2017). Por exemplo, Ramadani e Gërguri-Rashiti (2017) identificaram que mulheres tendem a ser consideradas como não prioritárias em processos de sucessão na Ásia. Já Nuradhi e Kristanti (2021) identificaram um menor reconhecimento dedicado as mulheres diante de conquistas obtidas no negócio familiar, quando comparadas aos homens. Por sua

vez, Soost e Moog (2020) identificaram que este cenário de menores oportunidades e reconhecimento às mulheres, ocorre mesmo em contextos em que não há diferenças significativas de desempenho entre homens e mulheres que sucederam seus pais em negócios familiares. Especificamente, sugere-se aqui que mulheres, diante de tal cenário de desvantagem, tendem a optar por carreiras fora do âmbito da empresa familiar, de forma que as relações culturais que as posicionam como opções alternativas para a linha sucessória, e não prioritária, não prejudique suas carreiras. Assim, hipotetiza-se que:

H2: O gênero estará relacionado à intenção de escolha da carreira, de modo que as mulheres mais provavelmente optarão por trabalhar fora da empresa familiar.

2.4 IDENTIFICAÇÃO COM A EMPRESA FAMILIAR

O processo de sucessão, além de depender da identificação do filho sucessor, depende da aprovação do pai, que será sucedido. Little e Taylor (1998), ao estudarem fazendas da Nova Zelândia, constataram que, em alguns casos, os períodos de transição são bastante longos, chegando a dezoito anos de duração Little & Taylor, (1998).

A transferência de poder de geração predecessora para a geração jovem costuma ser marcada pela resistência à aposentadoria, como aponta a pesquisa de Oliveira e Vieira Filho (2018). Isso ocorre pois à medida que envelhecem, além das preocupações com a saúde e com as finanças, os pais se deparam, ainda, com o medo da perda do senso de identidade que a profissão de produtor (a) rural lhes confere, bem como temem, ainda, a perda do poder simbólico ou real associado à essa profissão (Price & Conn, 2012). Esses fatores, aliados ao fato de que durante a

vida os pais se dedicaram ao desenvolvimento do negócio, explicam o porquê da resistência em discutir sobre a sucessão no seio das famílias (Price & Conn, 2012).

Assim, propõe-se a seguinte hipótese:

H3: A identificação com a empresa familiar estará positivamente associada à escolha de suceder.

2.5 PERCEPÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PAIS

Gasson e Errington (1993), frisam que um dos objetivos mais basilares das famílias proprietárias de fazendas é a transmissão, para a geração seguinte, de um empreendimento sólido, capaz de propiciar sustento, devendo oferecer boas perspectivas. Nesse sentido, Hay e Morris (1984), ao analisarem um número expressivo de empreendimentos familiares perceberam que quando os filhos tinham uma visão positiva a respeito das condições de trabalho dos pais, havia probabilidade de que estes os sucedessem.

Os filhos, assim, tendem a projetar as condições laborais dos pais em seus futuros imaginados (Oliveira & Vieira Filho, 2018), o que faz com que percepções mais positivas levem a um maior interesse pela sucessão.

Sugere-se, então, a seguinte hipótese:

H4: A percepção das condições de trabalho dos pais estará positivamente associada à escolha de suceder.

2.6 PREFERÊNCIA E PREPARAÇÃO DA SUCESSÃO PARENTAL

Os pais influenciam no planejamento de carreira dos filhos, conforme aponta pesquisa de Otto (2000). Já Von Schlippe e Groth, (2006) afirmam que se por um lado, os pais querem que o trabalho deles, seja continuado pelos filhos, por outro ficam

receosos em influenciar os filhos na carreira e planejamento de vida. Além da própria preferência dos pais em relação à sucessão, a preparação dos pais para a sucessão pode desempenhar um importante papel. Os pais que preparam os filhos, fazendo com que eles participem do negócio, e possuem todas as informações, tendem ao processo de sucessão (Bryant, Zvonkovic, & Reynolds, 2006).

Além disso, Oliveira e Vieira Filho (2018), afirmam que não são apenas a identificação de um sucessor e a ampla preparação da família, mas ainda deve-se levar em consideração as relações sociais condizentes à uma determinada comunidade, e, também, a clareza tangente ao papel da liderança no empreendimento e a preferência pela sucessão dos pais. Assim sendo, a escolha indica a preferência por um dado conjunto de consequências, e, em razão disso, a decisão pode ser compreendida como um processo em que envolve a análise e a escolha, considerando-se tanto as informações imprecisas ou incompletas (Marins, Souza, & Barros, 2010). Nesse sentido, os indivíduos tomam decisões a todo momento, o que implica em escolhas. Dessa forma propõe-se as seguintes hipóteses:

H5a: A preferência dos pais sobre a sucessão estará positivamente associada à escolha de suceder.

H5b: A preparação dos pais para a sucessão estará positivamente associada à escolha de suceder.

Capítulo 3

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 AMOSTRA

O estudo foi realizado a partir de uma amostra de 202 sucessores de empresas familiares no segmento rural situadas no Brasil. Foi encaminhado um e-mail com convite para a participação na pesquisa para esses sucessores. Conforme apresentado na tabela 1, a maioria dos 202 respondentes eram homens (63%), primogênitos (74%) e com uma idade média de 30 anos.

3.2 MEDIDAS

O e-mail encaminhado para os respondentes continha um questionário que continha as seguintes escalas:

Intenção de escolha de carreira. Como se trata de uma medida de intenção comportamental, e não do comportamento em si, foi realizada uma pergunta em que indagou-se aos participantes como eles imaginariam que sua carreira estivesse quando completassem 40 anos de idade. Para os que já tinham mais que 40 anos, foi perguntado como sua carreira estava atualmente. Quatro opções foram oferecidas: empreender, suceder, trabalhar fora do negócio familiar e não trabalhar. Como nenhum respondente optou pela última alternativa, as respostas dos participantes levaram à criação de três grupos: empreendedores (n=48), sucessores (n=89) e empregados (n=65).

Dentre as variáveis independentes, foram mensurados: valores, gênero, identificação com o negócio da família, percepção do(a) filho(a) quanto às condições

de trabalho dos pais, preferências e preparação dos pais para a sucessão. A Tabela 1 apresenta as médias, desvio padrão e perfis da amostra nas diferentes variáveis independentes. Em seguida, apresentam-se as variáveis independentes e suas respectivas medidas.

TABELA 1: MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO E PERFIS DA AMOSTRA NAS VARIÁVEIS INDEPENDENTES.

Variáveis	Empregado (n=65)		Fundador (n=48)		Sucessor (n=89)		Total (n=202)	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Demográficas								
Gênero (% feminino)	37		68		18		36	
Ordem de nascimento (% primogênitos)	75		57		76		74	
Idade	29,3	1,93	31,2	2,25	29,9	1,74	30	1,93
Valores								
Abertura a Mudanças	3,68	0,54	3,76	0,5	3,57	0,56	3,65	0,54
Conservadorismo	3,49	0,67	3,41	0,69	3,61	0,68	3,52	0,68
Autopromoção	3,65	0,55	3,81	0,7	3,65	0,64	3,69	0,63
Autotranscendência	3,4	0,61	3,36	0,63	3,53	0,62	3,45	0,62
Percepção do Adolescente								
Identificação com o negócio da família	3,24	0,59	3,89	0,65	3,85	0,6	3,66	0,61
Recompensas percebidas do trabalho	3,63	0,64	4,13	0,56	4,12	0,59	3,96	0,6
Visão dos pais								
Preferência pela sucessão	3,02	0,88	2,93	0,84	4,07	0,92	3,46	0,88
Preparação para a sucessão (% sim)	25		19		59		39	

Fonte: A autora.

Valores. Para a mensuração deste construto, foi utilizada a escala PVQ-21 (ESS, 2009), validada em português por Sambiase, Teixeira, Bilsky, Araújo e Domenico (2014). Trata-se de uma escala de 21 itens com uma escala likert de 5 pontos e que avalia os quatro valores de primeira ordem contidos na teoria apresentada na revisão da literatura (abertura a mudanças, conservação, autopromoção e autotranscendência). As opções de resposta variam de 1 (não se parece nada comigo) até 5 (se parece muito comigo).

Gênero. Esta variável independente foi mensurada por meio de uma codificação em que 0 foi utilizado para caracterizar homens e 1 para mulheres.

Identificação com o negócio da família. Para a mensuração desta variável, foi utilizada a Organizational Identification Scale (Mael & Ashforth, 1992), em sua versão adaptada para o contexto de negócios familiares (Schröder, Schmitt-

Rodermund & Arnaud, 2011). Trata-se de uma escala de 6 itens, cujas opções de resposta que variam de 1 (nem um pouco verdadeiro) a 5 (muito verdadeiro).

Percepção do(a) filho(a) quanto às recompensas dos pais. O construto foi mensurado por meio da medida de 6 itens de Neblett e Cortina (2006), com opções de resposta que variam de 1 (nem um pouco verdadeiro) a 5 (muito verdadeiro).

Preferências e preparação dos pais. Esses construtos foram analisados através de dois itens, conforme proposto por Schröder, Schmitt-Rodermund e Arnaud (2011). Para acessar a preferência dos pais, foi perguntado: “Quanto você acha que seus pais gostariam que você os sucedesse no negócio da família?”. As opções de respostas foram dispostas em uma escala de 5 pontos, que variou de 1 (nem um pouco) até 5 (muito). Já a preparação dos pais foi feita por meio de uma pergunta inicial: “Seus pais te preparam para sucedê-los no negócio da família?” (a resposta “não” foi codificada como 0 e a resposta “sim” como 1).

Variáveis de controle. Como realizado no estudo de Stavrou (1999) e Schröder, Schmitt-Rodermund e Arnaud (2011), foram mensuradas a posição do respondente na ordem de nascimento dos filhos (0 = primeiro x 1 = outro) e a idade dos participantes.

3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISES DOS DADOS

Para análise dos dados foram testados modelos de regressão multinomial logística stepwise. Estes modelos, em vez de avaliar variáveis independentes dicotômicas, permite classificar os respondentes em categorias em uma posição relativa a outra categoria-base (empreendedor vs. suceder, empregado vs. suceder) (Long, 1997). Foi realizado um teste de multicolinearidade, que objetivou avaliar se o fator de inflação da variância. Os coeficientes que são encontrados neste tipo de teste

representam o quanto do aumento de uma unidade na variável independente se relaciona com o crescimento nas chances de ser alocado em um determinado grupo, em vez da categoria base (por exemplo, no grupo de empreendedores, em vez do de sucessores) Schröder, Schmitt-Rodermund e Arnaud (2011).

Capítulo 4

4. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, foi realizado um teste de multicolinearidade, no qual a variação do fator infrator se manteve entre 1,13 e 1,58. Este valor explica o nível em que as variáveis independentes existentes em um modelo predizem a variável dependente. Assim, como os valores se mantiveram abaixo de 10, há indícios de baixa redundância entre as variáveis escolhidas como independentes no modelo (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

Conforme a Tabela 2, os dados foram analisados em três modelos diferentes. O Modelo 1 inclui os valores e os dados demográficos (gênero, idade e ordem de nascimento). O Modelo 2 inclui, além dessas variáveis, as variáveis independentes relacionadas à identificação com o negócio da família e a percepção quanto às recompensas que os pais obtêm em seu trabalho. Por sua vez, o Modelo 3 é o completo, e inclui também a preferência e a preparação para a sucessão feita pelos pais. Em linha com Schröder, Schmitt-Rodermund e Arnaud (2011), utilizou-se o falso R^2 de Nagelkerke, com variação de 0 to 1 (Nagelkerke, 1991, Agresti, 1990) de forma a identificar o quanto o modelo explica a variância do modelo. A metade superior da tabela 2 apresenta coeficientes que representam “o grau em que a variável independente está associada com acréscimos na probabilidade de serem posicionados na categoria” (Schröder, Schmitt-Rodermund & Arnaud, 2011, p. 312) “ser empregado”, em vez de na categoria “suceder”. Já na metade inferior da mesma tabela, o coeficiente mostra a probabilidade de ser classificado na categoria “empreender”, em vez de na categoria “suceder”.

TABELA 2: REGRESSÃO MULTINOMIAL LOGÍSTICA

Variável	Exp(B) (95% Intervalo de confiança)		
	Model 1	Model 2	Model 3
Ser empregado vs. suceder			
Dados demográficos			
Gênero feminino	2,02 (0,61-6,73)	4,18 (0,95-11,54)	6,12* (1,42-17,4)
Idade	0,70 (0,29-2,67)	0,88 (0,34-2,87)	0,99 (0,25-3,27)
Primogênito	1,52 (0,97-2,01)	1,14 (1,01-1,65)	1,3 (0,84-1,46)
Valores			
Abertura a mudança	4,98* (1,20-13,29)	5,01* (1,26-13,71)	5,11* (1,23-14,27)
Conservação	1,44 (0,53-3,92)	1,45 (0,55-3,97)	1,41 (0,49-3,75)
Autopromoção	6,87** (1,73-28,98)	6,59** (1,65-28,32)	8,43** (1,73-41,59)
Autotranscendência	4,15* (1,02-16,58)	4,18* (1,07-17,65)	5,1* (1,19-13,67)
Percepção do adolescente			
Identificação com o negócio da família		0,24* (0,08-0,57)	0,26* (0,09-0,59)
Recompensas percebidas para o cargo		0,20** (0,07-0,60)	0,19** (0,06-0,48)
Visão dos pais			
Preferência pela sucessão			0,77 (0,23-3,28)
Preparação para a sucessão			0,64 (0,18-2,25)
Empreender vs. suceder			
Dados demográficos			
Gênero feminino	6,26* (1,64-19,3)	8,03** (1,89-37,54)	14,7** (2,19-102,36)
Idade	0,62 (0,27-2,61)	0,69 (0,31-2,94)	0,84 (0,33-3,08)
Primogênito	1,01 (0,75-1,41)	1,03 (0,78-1,47)	0,99 (0,63-1,35)
Valores			
Abertura a mudança	6,40** (1,58-27,14)	6,41** (1,38-26,4)	7,77** (1,62-36,04)
Conservação	0,20* (0,06-0,46)	0,23* (0,07-0,51)	0,25* (0,08-0,54)
Autopromoção	5,08* (1,23-13,42)	5,13* (1,25-14,01)	5,14* (1,26-14,31)
Autotranscendência	0,54 (0,23-1,21)	0,53 (0,22-1,19)	0,56 (0,24-1,25)
Percepção do adolescente			
Identificação com o negócio da família		0,95 (0,35-3,02)	1,42 (0,39-6,02)
Recompensas percebidas para o cargo		0,47 (0,14-1,55)	0,45 (0,14-1,53)
Visão dos pais			
Preferência pela sucessão			0,13** (0,05-0,66)
Preparação para a sucessão			0,06** (0,01-0,59)
Likelihood ratio χ^2	35,39**	59,04***	78,31***
-2 Log likelihood	173,55	154,71	143,65
Nagelkerke R2	0,32	0,41	0,54

Notas: O grupo de referência é o "sucedor".

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Fonte: A autora.

Na H1a, sugeriu-se que o valor de abertura a mudança estaria positivamente associado à escolha de criar um novo negócio. Na metade inferior da tabela 2, nota-se que, no modelo completo, para cada acréscimo de unidade em abertura a mudança, os resultados mostraram um acréscimo de 7,77 ($p < 0,01$) unidades na probabilidade de optarem por criarem um novo negócio, em vez de sucederem no negócio familiar. Assim, este resultado fornece suporte para a H1a. O resultado alinha-

se a estudo anterior, que demonstra que o valor de abertura a mudanças reflete a busca por maior independência de ação, desafio na vida e prazer (Schwartz, 1994).

Na H1b, propôs-se que o valor de conservação estaria positivamente associado à escolha de suceder. Na comparação entre ser empregado vs. suceder, não encontrou-se suporte para essa hipótese, uma vez que cada acréscimo de unidade em conservadorismo, há um acréscimo não significativo de 1,41 ($p > 0,05$) unidades na probabilidade de escolherem a criação ser empregados vs. suceder seus pais. No entanto, o valor conservadorismo mostrou aumentar a probabilidade de indivíduos optarem por suceder em vez de empreender ($\text{Exp}(B) = 0.25$, $p < 0,05$), o que fornece suporte parcial para a hipótese H1b. Indivíduos com maiores níveis de conservação tenderão a suceder os pais em seus negócios familiares (Fongtanakit, Toopgajank & Rungsawanpho, 2019). Nesse sentido, os resultados da hipótese H1b, confirmaram o estudo, já que os pesquisados apresentaram uma probabilidade maior de suceder ao invés de empreender.

Na hipótese H1c, foi testado se o valor de autopromoção estaria positivamente associado à escolha de empreender. Assim, verificando na metade inferior do modelo completo, nota-se que para cada acréscimo de unidade em autopromoção, os resultados evidenciam um aumento de 5,14 ($p < 0,01$) unidades na probabilidade de optarem por criarem um novo negócio, em vez de sucederem no negócio familiar. Desta forma, tal resultado fornece suporte para a H1c. Os resultados corroboram com os estudos de Schwartz (2012), que investigou que indivíduos com maior orientação para a autopromoção tendem a preferir se engajar em atividades em que sua reputação seja destacada, o que tende a ocorrer em atividades como a de fundar um negócio próprio (Gorgievski, Stephan, Laguna, & Moriano, 2018).

A associação entre o valor de autotranscendência e a escolha de trabalhar fora no negócio da família foi testada na H1d. Conforme mostrado na Tabela 2, essa hipótese também foi confirmada, uma vez que para acréscimo de unidade no valor de autotranscendência, notou-se um aumento de 5,1 (0,05) na probabilidade de que um indivíduo opte por trabalhar fora do negócio da família, em vez de suceder seus pais no negócio familiar. Continuando a discussão dos resultados, o que foi encontrado em H1d corrobora com a literatura, em que aqueles indivíduos com maiores níveis de autotranscendência tendem a preservar o bem-estar das pessoas mais próximas e colocar seus interesses em segundo plano (Schwartz, 2012).

Assim, diante de situações conflituosas que envolvem a sucessão ou o ato de trabalhar em uma empresa da família, faz sentido supor que indivíduos autotranscendentes optem mais frequentemente por desenvolver suas carreiras em um contexto independente, fora dos domínios do negócio da família (Fongtanakit, Toopgajank, & Rungsawanpho, 2019). Após analisar as hipóteses relativas aos valores humanos, procedeu-se à análise da H2, que sugeria que o gênero estaria relacionado à intenção de escolha da carreira, de modo que as mulheres mais provavelmente optariam por trabalhar fora da empresa familiar. Na primeira metade da tabela 2, no Modelo 3, é possível notar que a influência do gênero foi significativa, de tal forma que as mulheres se mostraram com 6,12 vezes mais chances de se tornar um empregado em vez de suceder os pais na empresa do familiar, o que oferece suporte para a H2. Ainda que as mulheres não sejam absolutamente alijadas do processo de sucessão, pesquisas sugerem que elas se encontram em desvantagem quanto à possibilidade de serem aceitas como sucessoras (Hytti et al., 2017). Por exemplo, Ramadani e Gërguri-Rashiti (2017) identificaram que mulheres tendem a ser consideradas como não prioritárias em processos de sucessão na Ásia.

No grupo seguinte de hipóteses, analisou-se a influência da percepção do sucessor sobre suas escolhas de carreira. Na H3, foi proposto que a identificação com o negócio dos pais se relacionaria positivamente com a escolha de suceder. Esta relação foi identificada em níveis significativos quando comparado o dilema entre ser empregado vs. suceder ($\text{Exp}(B) = 0.26, p < 0,05$) e não significativos para a escolha entre empreender vs. suceder ($\text{Exp}(B) = 1,42, p > 0,05$). Assim, foi encontrado suporte parcial para a H3. Resultado similar foi encontrado para o teste da H4, que testou se a percepção das condições do trabalho dos pais estaria positivamente associada à escolha de suceder. A hipótese foi parcialmente suportada, uma vez que esta relação foi identificada em níveis significativos quando comparado o dilema entre ser empregado vs. suceder ($\text{Exp}(B) = 0.19, p < 0,05$) e não significativos para a escolha entre empreender e suceder ($\text{Exp}(B) = 0,45, p > 0,05$).

Um dos objetivos mais basilares das famílias proprietárias de fazendas é a transmissão, para a geração seguinte, de um empreendimento sólido, capaz de propiciar sustento, devendo oferecer boas perspectivas (Gasson & Errington, 1993). Nesse sentido, Hay e Morris (1984), ao analisarem um número expressivo de empreendimentos familiares perceberam que quando os filhos tinham uma visão positiva a respeito das condições de trabalho dos pais, havia probabilidade de que estes os sucedessem. Os filhos, assim, tendem a projetar as condições laborais dos pais em seus futuros imaginados (Oliveira & Vieira Filho, 2018), o que faz com que percepções mais positivas levem a um maior interesse pela sucessão. O processo de sucessão, além de depender da identificação do filho, sucessor, depende da aprovação do pai, que será sucedido. Little e Taylor (1998), ao estudarem fazendas da Nova Zelândia, constataram que, em alguns casos, os períodos de transição são bastante longos, chegando a dezoito anos de duração.

No último grupo de hipóteses, foram analisadas as influências das preferências (H5a) e preparações dos pais (H5b) para a sucessão na escolha de suceder. Quando se analisou o dilema entre ser empregado vs. suceder, nenhuma dessas duas variáveis mostrou ser um antecedente significativo da escolha por suceder (respectivamente, $\text{Exp}(B) = 0,77$, $p > 0,05$; $\text{Exp}(B) = 0,64$, $p > 0,05$). No entanto, o resultado foi distinto quando se analisou a escolha entre empreender vs. suceder. Neste caso, tanto a preferência dos pais ($\text{Exp}(B) = 0,13$, $p < 0,05$) como a preparação feita por eles ($\text{Exp}(B) = 0,06$, $p < 0,05$) influenciaram a escolha pela sucessão. Neste sentido, a preferência dos pais e a preparação dos pais para a sucessão desempenham um importante papel. Os pais que preparam os filhos, fazendo com que eles participem do negócio, e possuem todas as informações, tendem a suceder (Bryant, Zvonkovic, & Reynolds, 2006). Dessa forma, os resultados encontrados podem auxiliar os sucessores a prepararem seus filhos para o planejamento de carreira nas empresas rurais familiares.

Capítulo 5

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi verificar o papel do gênero, dos valores pessoais, da percepção dos indivíduos e da visão dos pais sobre as intenções de decisões de carreira de pessoas com um histórico de negócio rural familiar. As decisões de carreira analisadas foram: a intenção de suceder no negócio familiar, empreender ou ser empregado em outra organização.

Os resultados encontrados sugerem que os valores de abertura mudança e autopromoção estiveram positivamente associados à escolha de criar um novo negócio. O valor de conservação mostrou aumentar a probabilidade de indivíduos optarem por suceder em vez de empreender. Já o valor da autotranscedência mostrou que é mais provável que um indivíduo opte por trabalhar fora do negócio da família, em vez de suceder seus pais no negócio familiar.

No que diz respeito ao gênero, após analisar as hipóteses relativas aos valores humanos, e os resultados da pesquisa, foi possível notar que a influência do gênero foi significativa, de tal forma que mulheres se mostraram com mais chances de se tornar uma empregada em vez de suceder os pais na empresa rural familiar. Além disso, conforme a literatura sugeriu, a identificação com a empresa familiar, a preparação e a preferência dos pais, e a percepção das condições de trabalho dos pais, estão positivamente associadas à escolha de suceder. Desta forma, conclui-se que a preparação dos pais influencia a decisão de carreira (sucedor) de indivíduos com um histórico de negócio familiar.

Embora haja evidências relativamente bem aceitas de que a preparação dos pais e outras variáveis construídas ao longo da vida influenciam a decisão de carreira de indivíduos com um histórico de negócio familiar, ainda se faz necessário compreender melhor os traços individuais que porventura sejam antecedentes dessas decisões. Apesar da teoria dos valores humanos (Schwartz, 2012; Schwartz & Bilsky, 1987), que são “crenças, transituacionais, sobre fins ou formas de comportamento desejáveis, que orientam a seleção e avaliação de comportamentos, pessoas e acontecimentos, organizados segundo a importância relativa que lhes é atribuída, resultando em um sistema de valores” (Schwartz, 2006, p. 56), mostrar que esse construto é um antecedente de diversas escolhas realizadas nas carreiras (Francescato et al., 2020; Araujo, Bilsky, & Moreira, 2012), ela ainda não foi explorada como antecedente da intenção de decisões de carreiras por parte de pessoas com negócios familiares

Na prática, esta pesquisa possibilita as famílias a identificarem tanto os comportamentos dos sucessores e sucedidos e desenvolver estratégias que tenham como objetivo criar opções para que os filhos sucedam os pais na empresa rural familiar. Além disso, sendo o agronegócio o grande motor da economia brasileira, o incentivo à sucessão nas famílias de produtores rurais, fará com que as produções de atividades agrícolas e pecuárias continuem a cumprir uma função social importante, que é alimentar as pessoas.

Contudo, este estudo possui algumas limitações, como a maior parte dos respondentes foram da região Sudeste, o corte transversal e a utilização de amostragem não probabilística por acessibilidade. Tais limitações impedem a generalização dos resultados. Recomenda-se, portanto, que este trabalho seja reproduzido utilizando uma maior quantidade de indivíduos de outras regiões do país,

observando seus comportamentos ao longo do tempo e contando com uma amostragem probabilística. Assim será possível confirmar e generalizar o comportamento dos pais e a intenção de suceder.

Para o futuro, sugere-se que esta pesquisa seja replicada em outras empresas familiares, além das empresas rurais, principalmente porque com a longevidade da vida humana, é comum que na mesma empresa trabalhem até 3 gerações.

Por fim, propõem-se que novos estudos possam incluir novos componentes ao modelo para ampliar as ações parentais e as ações dos sucessores no processo de sucessão e no processo de escolha de carreira de indivíduos envolvidos em empresas familiares.

REFERÊNCIAS

- Abramovay, R. (Coord.) (2001). *Os impasses sociais da sucessão hereditária na agricultura familiar*. Florianópolis: Epagri; Brasília: Nead/MDA.
- Agarwal, R., Kumar, A., & D'Souza, K. (2016). Issues in career choices of successors in family businesses: Perspective from literature review. *Journal of Applied Management and Investments*, 5(1), 1-19.
- Agresti, A. (1990). *Categorical Data Analysis*. John Wiley and Sons, New York.
- Albuquerque, A. F., & Escrivão Filho, E. (2005). Administrar é decidir: a visão de Herbert A. Simon. *Revista Departamento de Ciências Sociais Aplicadas*, 1(1) 1-11.
- Ali, Z., & Mehreen, A. (2019). Understanding succession planning as a combating strategy for turnover intentions. *Journal of Advances in Management Research*, 16(2), 216-233.
- Allen, D. W., & LUECK, D. (2002) *The nature of the farm: contracts, risk, and organization in agriculture*. Cambridge: MIT Press.
- Anjos, F. S., Caldas, N. V., & Costa, M. R. C. (2006). Pluriatividade e sucessão hereditária na agricultura familiar. In: *44 Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural*, Fortaleza: Sober.
- Araujo, B. F. V. B. D., Bilsky, W., & Moreira, L. M. C. D. O. (2012). Personal values as antecedents of the cross-cultural adaptation of expatriates. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 69-95.
- Baek, H. Y., & Cho, D. (2017) Family firm succession and performance. *Applied Economics Letters*, 24(2), 117-121.
- Baker, J. R. (2001) What's worth if you stay on the farm. In: *18 International Farm Management Congress*, Methven: Canterbury.
- Ballaro, J. M., & Polk, L. (2017). Developing an organization for future growth using succession planning. *Organization Development Journal*, 35(4), 41-59.
- Berle, A. A., & Means, G. C. (1932). *The modern corporation and the private property*. New York: Harcourt Brace.
- Bertschi-Michel, A., Kammerlander, N., & Strike, V. M. (2020). Unearthing and alleviating emotions in family business successions. *Entrepreneurship theory and practice*, 44(1), 81-108.
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European journal of personality*, 8(3), 163-181.

- Bryant, B., Zvonkovic, A. & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 149-175.
- Buainain, A. M. (Eds.) (2014). *O mundo rural no Brasil do século 21: a formação de um novo padrão agrário e agrícola*. Brasília: Embrapa.
- Callus, M., & Huylenbroeck, G. (2010). The persistence of family farming: a review of explanatory socio-economic and historical factors. *Journal of Comparative Family Studies*, 41(5), 639-660.
- Çelik, E. (2019). Stress regarding academic expectations, career exploration, and school attachment: The mediating role of adolescent–parent career congruence. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 51-60.
- Chaddad, F. (2016). *The economics and organization of Brazilian agriculture: recent evolution and productivity gains*. New York: Academic Press.
- Costa, F. L. M., & Ralisch, R. (2013). A juventude rural do assentamento Florestan Fernandes no município de Florestópolis (PR). *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 51(3), 415-432.
- Dirven, M. (2002). *Las prácticas de herencia de tierras agrícolas: ¿una razón de más para el éxodo de la juventud?* Santiago de Chile: Cepal.
- Djurfeldt, G. (1996). Defining and operationalizing family farming from a sociological perspective. *Sociologia Ruralis*, 36(3), 340-351.
- European Social Survey Education Net. (2009). *Education net*. Retrieved April 08, from <http://essedunet.nsd.uib.no>
- Fongtanakit, R., Toopgajank, S., & Rungsawanpho, D. (2019). Role of Human Values in Relationship Between Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Career Intentions: An Empirical Study in Thailand. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 16(11), 4653-4659.
- Francescato, D., Lauriola, M., Giacomantonio, M., & Mebane, M. E. (2020). Do personality traits and personal values predict career efficacy and career progression of successful political women? An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 160(1).
- Gagné, M., Marwick, C., Brun de Pontet, S., & Wrosch, C. (2019). Family business succession: What's motivation got to do with it?. *Family Business Review*, 34(2), 154-167.
- Garcia, P. R. J. M., Sharma, P., De Massis, A., Wright, M., & Scholes, L. (2019). Perceived parental behaviors and next-generation engagement in family firms: a

social cognitive perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(2), 224-243.

Gasson, R. & Errington, A. (1993). *The farm family business*. Wallingford: CAB International.

Gersick, K. E., Hampton, M. M., Lansberg, I., & Davis, J. A. (2006). *De geração para geração: ciclos de vida das empresas familiares*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Gorgievski, M. J., Stephan, U., Laguna, M., & Moriano, J. A. (2018). Predicting entrepreneurial career intentions: values and the theory of planned behavior. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 457-475.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (Eds.). (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle.

Hay, D. A. & Morris, D. J. (1984). *Unquoted companies: their contribution to the United Kingdom economy*. United Kingdom: Palgrave Macmillan UK.

Hoffmann, R. (2014). A agricultura familiar produz 70% dos alimentos consumidos no Brasil? *Segurança Alimentar e Nutricional*, 21(1), 417-421.

Hofstrand, D. (1998). *Two-generation farming*. Iowa: Iowa State University.

Hytti, U., Alsos, G. A., Heinonen, J., & Ljunggren, E. (2017). Navigating the family business: A gendered analysis of identity construction of daughters. *International Small Business Journal*, 35(6), 665-686.

Ikerd, J. E. (2014). Family farms of North America. In: *FAO – food and agriculture organization of the United Nations*. Deep roots. Roma: FAO.

Inwood, S. M., & Sharp, J. S. (2012). Farm persistence and adaptation at the rural-urban interface: Succession and farm adjustment. *Journal of Rural Studies*, 28(1), 107-117.

Keating, N. C. & Little, H. M. (1991). *Generations in farm families: transfer of the family farm in New Zealand*. Canterbury: Lincoln University, AERU.

Kirkpatrick, J. (2012). Retired farmer: an elusive concept. In: Lobley, M., Baker, J. R., & Whitehead, I. (Eds.). *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement of family farms*. London: Ashgate.

Kluckhohn, F. R. (1951). Cultural factors in social work practice and education. *Social Service Review*, 25(1), 38-47.

LeCounte, J. F. (2020). Founder-CEOs: Succession planning for the success, growth, and legacy of family firms. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 1-18.

- Little, H. M., & Taylor, N. C. (1998). *Issues of New Zealand farm succession: a study of the intergenerational transfer of the farm business*. New Zealand: Ministry of Agriculture and Forest.
- Lobley, M. (2010). Sucession in the family farm business. *Journal of Farm Management*, 13(12), 839-851.
- Lobley, M., Baker, J. R., & Whitehead, I. (2010). Farm succession and retirement: some international comparisons. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, 1(1), 49-64.
- Lobley, M. & Baker, J. R. (2012). Succession and retirement in family farm businesses. In: Lobley, M., Baker, J. R., & Whitehead, I. (Eds.). *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement of family farms*. London: Ahsgate.
- Lodi, J. B. (1978). *A empresa familiar*. São Paulo: Pioneira.
- Long, J. S. (1997). *Regression models for categorical and limited dependent variables*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Macdonald, J. M. (2014). *Family farming in the United States*. Washington: USDA. Recuperado em 31, julho, 2020, de <https://goo.gl/NJgm51>.
- Macdonald, J. M., Korb, P., & Hoppe, R. A. (2013). *Farm size and the organization of U.S. crop farming*. Washington: Usda.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maree, J. G. (2020). Innovative career construction counselling for a creative adolescent. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(1), 98-113
- Marins, C. S., Souza, D. O., & Barros, M. S. (2010). O uso do método de Análise Hierárquica (AHP) na tomada de decisões gerenciais – um estudo de caso. In: *48 Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural, Campo Grande: Sober*.
- Matte, A., & Machado, J. A. D. (2016). Tomada de decisão e a sucessão na agricultura familiar no sul do Brasil. *Revista de Estudos Sociais*, 18(37), 130-151.
- Mcleod, M. (2012). Business continuance and succession planning: a New Zealand perspective. In: Lobley, M., Baker, J. R., & Whitehead, I. (Eds.). *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement of family farms*. London: Ahsgate.
- Mello, M. A., Abramovay, R., Silvestro, M. L., Dorigon, C., Ferrari, D. L., & Testa, L. F. V. (2003). Sucessão hereditária e reprodução social da agricultura familiar. *Agricultura, São Paulo*, 50(1), 11-24.

- Miller, D., Wiklund, J., & Yu, W. (2020). Mental health in the family business: a conceptual model and a research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(1), 55-80.
- Miller, D. & Le Breton-Miller, I. (2005). *Managing for the long run*. Boston: Harvard University Press.
- Minkes, A. L., & Foxall, G. R. (2003). Herbert Simon and the concept of dispersed entrepreneurship. *Journal of Economic Psychology*, 24(2), 221-228.
- Mishra, A. K., EL-Osta, H. S., & Johnson, J. D. (2004). Succession in family farm business: empirical evidence from the U.S. farm sector. In: *American Agricultural Economics Association Meeting*, Denver: AAEA.
- Nagelkerke, N. J. D. (1991) A Note on a General Definition of the Coefficient of Determination. *Biometrika*, 78(3), 691-692.
- Neblett, N. G., & Cortina, K. S. (2006). Adolescents' thoughts about parents' jobs and their importance for adolescents future orientation. *Journal of Adolescence*, 29(5), 795-811.
- Nuradhi, M., & Kristanti, L. (2021). Opportunity Recognition: Gender and Family Business Background Comparison. *International Journal of Family Business Practices*, 3(2), 18-32.
- Ogba, K. T., Prosper, D. D., & Atama, C. S. (2019). Capacity for venturing among students: roles of personality and self-efficacy in entrepreneurial intentions. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 10(2), 123-132.
- Oliveira, W. M. & Vieira Filho, J. E. R. (2018). *Sucessão nas fazendas familiares: problemas e desafios*. Brasília: IPEA.
- Oliveira, W. M. (2016). *O processo de sucessão em empreendimentos agrícolas: um estudo sobre a continuidade das fazendas de café em Minas Gerais*. 2016. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111-118.
- Passos, A. (2008). *Como tomar uma decisão?* Recuperado em 31, julho, 2020 de <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/comotomar-uma-decisao/22165/>.
- Pieper, N. W. (2014). *Sucessão rural e familiar: desafios e perspectivas no município de Catuípe - RS*. 2014. 99f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, RS.

- Price, L. & Conn, R. (2012). Keeping the name on the land: patrilineal succession in northern Irish family farming. In: Lobley, M., Baker, J. R. & Whitehead, I. (Eds.). *Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement of family farms*. London: Ahsgate.
- Raltee, E. V. (2014). *The future of farming: the rise of the rural entrepreneur*. London: AB Publishing.
- Ramadani, V., & Gërguri-Rashiti, S. (2017). Global marketing, gender and family business in Asia: A literature review. *Journal of Global Marketing*, 30(3), 138-146.
- Rambo, A. G., & Machado, J. A. D. (2009). Tomada de decisão em questões relativas ao desenvolvimento territorial: capital social, empoderamento e governança na agricultura familiar. In: *47 Congressos da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural*, Porto Alegre: Sober.
- Richards, M., Kammerlander, N., & Zellweger, T. (2019). Listening to the heart or the head? Exploring the “willingness versus ability” succession dilemma. *Family Business Review*, 32(4), 330-353.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. River, NJ: Pearson Prentice Hall Free Press.
- Russo, R. F. S. M. (2013). Gerenciamento de riscos e tomada de decisão: uma abordagem multidisciplinar e crítica dos processos atuais. In: *9 Seminário Internacional de Gerenciamento de Projetos*, São Paulo: USP.
- Sahinidis, A. G., Tsaknis, P. A., Gkika, E., & Stavroulakis, D. (2020). The influence of the big five personality traits and risk aversion on entrepreneurial intention. In *Strategic Innovative Marketing and Tourism* (pp. 215-224). Springer, Cham.
- Sambiase, M. F., Teixeira, M. L. M., Bilsky, W., Araujo, B. F. V. B. D., & Domenico, S. M. R. D. (2014). Confrontando estruturas de valores: um estudo comparativo entre PVQ-40 e PVQ-21. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(4), 728-739.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111(1), 49-58.
- Santos, C. C., Teston, S. F., Zawadzki, P., Lizote, S. A., & Machado, H. P. V. (2020). Capacidade absorptiva individual e intenção empreendedora em sucessores de propriedades rurais. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(3), 1–29.
- Savian, M. (2011). *A sucessão geracional na agricultura familiar de Ponte Alta-SC*. 2011. 102f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Schröder, E., & Schmitt-Rodermund, E. (2013). Antecedents and consequences of adolescents' motivations to join the family business. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 476-485.

- Schröder, E., Schmitt-Rodermund, E., & Arnaud, N. (2011). Career choice intentions of adolescents with a family business background. *Family Business Review*, 24(4), 305-321.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social Psychology*, 25(1), 1-65.
- Schwartz, S. H. (2006). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos?. In: Gouveia, V. V. & García, M. R. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (p. 55), São Paulo: Senac.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562.
- Schwartz, S., & Rubel-Lifschitz, T. (2009). Cross-national variation in the size of sex differences in values: Effects of gender equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 171-185.
- Sharma, P. (2006). An overview of the field of family business studies: current status and directions for the future. In: Poutziouris, P. Z., Smyrniou, K. X., & Klein, S. B. (Orgs.). *Handbook of research on family business*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Silva, E. R. G. (2011). Processamento cognitivo da informação para tomada de decisão. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 1(1), 25-39.
- Simon, H. (1965). *Comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Simonelli, B. T., & Araujo, B. F. V. B. (2016). Adaptação de Cônjuges e de Expatriados e sua relação com o Desempenho em Designações Internacionais. *Internext*, 11(2), 21-34.
- Soost, C., & Moog, P. (2020). Gender and organizational performance in business succession. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(5), 1-30.
- Spanevello, R. M., Azevedo, L. F., Vargas, L. P., & Matte, A. (2011). Migração juvenil e implicações sucessórias na agricultura familiar. *Revista de Ciências Humanas (UFSC)*, 45(2), 291-304.
- Stavrou, E. T. (1999). Succession in family businesses: Exploring the effects of demographic factors on offspring intentions to join and take over the business. *Journal of Small Business Management*, 37(3), 43-61.

- Tolotti, C. M. F.; Kruger, S. D.; Petri, S. M. (2018). Características do processo de sucessão familiar: uma abordagem em entidades rurais de Santa Catarina. *Vivências*, 14(26), 97-109.
- Vieira Filho, J. E. R. (2013). Heterogeneidad estructural de la agricultura familiar en el Brasil. *Revista Cepal*, 111(1), 103-121.
- Vieira Filho, J. E. R., & Fornazier, A. (2016). Productividad agropecuaria: reducción de la brecha productiva entre el Brasil y los Estados Unidos de América. *Revista Cepal*, 118(1), 215-233.
- Vieira Filho, J. E. R., Santos, G. R., & Fornazier, A. (2013). Distribuição produtiva e tecnológica da agricultura brasileira e sua heterogeneidade estrutural. *Textos para Discussão Cepal*, 54(1), 1-56.
- Vieira, A. (2013). Empreendedorismo e evolução da empresa familiar no agronegócio: estudo de caso da Aiba. In: Pereira, E. C., & Cunha, J. L. A. (Orgs.). *RDI – Rede de Desenvolvimento Integrado: fundamentos e experiências*. Nova Lima: Fundação Dom Cabral; Banco Interamericano de Desenvolvimento.
- Von Schlippe, A. & Groth, T. (2006). Familienunternehmen und Beratung: Paradoxien und Dilemmata [Family business and counseling: Paradoxia and Dilemmata]. *Familienunternehmen beraten. Positionen und Praxisbeispiele*, 109-128.
- Ward, J. L. (2011). *Keeping the family business healthy: how to plan for continuing growth, profitability, and family leadership*. New York: Palgrave Macmillan.
- Weisheimer, N. (2009). *A situação juvenil na agricultura familiar*. 2009. 330f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Rural) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of business venturing*, 26(5), 521-536.

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

Teoria do Valor		
Conservação – conformidade (CO)		
Conformity (CO)	He believes that people should do what they're told. He thinks people should follow rules at all times, even when no one is watching.	Ele acredita que as pessoas devem fazer o que lhes é ordenado. Ele acredita que as pessoas deveriam sempre seguir as regras, mesmo quando ninguém está observando.
	It is important to him always to behave properly. He wants to avoid doing anything people would say is wrong.	É importante para ele sempre se comportar de modo adequado. Ele quer evitar fazer qualquer coisa que as pessoas possam dizer que é errado.
Conservação – tradição (TR)		Schwartz e Rubel-Lifschitz, (2009).
Tradition (TR)	Tradition is important to him. He tries to follow the customs handed down by his religion or his family.	
		It is important to him to be humble and and modest. He tries not to draw attention to himself.
Autotranscedência – Benevolência (BE)		
Benevolence (BE)	It's very important to him to help the people around him. He wants to care for their well-being.	É muito importante para ele ajudar as pessoas ao seu redor. Ele quer cuidar do bem-estar delas.
	It is important to him to be loyal to his friends. He wants to devote himself to people close to him.	É importante para ele ser leal a seus amigos. Ele quer se dedicar às pessoas próximas a ele.
Autotranscedência - Universalismo (UN)		
Universalism (UN)	He thinks it is important that every person in the world should be treated equally. He believes everyone should have equal opportunities in life.	Ele acha importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas igualmente. Ele acredita que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida.
	It is important to him to listen to people who are different from him. Even when he disagrees with them, he still wants to understand them.	É importante para ele ouvir as pessoas que são diferentes dele. Mesmo quando não concorda com eles, ainda quer entendê-los
	He strongly believes that people should care for nature. Looking after the environment is important to him.	Ele acredita firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para ele.
Abertura à Mudança – Auto determinação (SD)		

Self-direction (SD)	Thinking up new ideas and being creative is important to him. He likes to do things in his own original way.	Pensar em novas ideias e ser criativo é importante para ele. Ele gosta de fazer as coisas à sua maneira própria e original.	Schwartz e Rubel-Lifschitz, (2009).
	It is important to him to make his own decisions about what he does. He likes to be free and not depend on others.	É importante para ele tomar suas próprias decisões sobre o que faz. Ele gosta de ser livre e não depender dos outros.	
Stimulation (ST)	Abertura à Mudança – Estimulação (ST)		
	He looks for adventures and likes to take risks. He wants to have an exciting life.	Ele procura por aventuras e gosta de correr riscos. Ele quer ter uma vida excitante.	
	He likes surprises and is always looking for new things to do. He thinks it is important to do lots of different things in life.	Ele gosta de surpresas e está sempre procurando coisas novas para fazer. Ele acha ser importante fazer muitas coisas diferentes na vida.	
Hedonism (HE)	Autopromoção – Hedonismo (HE)		
	He seeks every chance he can to have fun. It is important to him to do things that give him pleasure.	Ele procura todas as oportunidades para se divertir. É importante para ele fazer coisas que lhe tragam prazer.	
	Having a good time is important to him. He likes to “spoil” himself.	Aproveitar os prazeres da vida é importante para ele. Ele gosta de se mimar	
Achievement (AC)	Autopromoção – Realização(AC)		
	It's important to him to show his abilities. He wants people to admire what he does.	É importante para ele demonstrar suas habilidades. Ele quer que as pessoas admirem o que ele faz.	
	Being very successful is important to him. He hopes people will recognize his achievements.	Ser muito bem sucedido é importante para ele. Ele espera que as pessoas reconheçam suas realizações.	
Power (PO)	Autopromoção – Poder (PO)		
	It is important to him to be rich. He wants to have a lot of money and expensive things.	É importante para ele ser rico. Ele quer ter muito dinheiro e possuir coisas caras.	
	It is important to him to get respect from others. He wants people to do what he says.	É importante para ele ter o respeito dos outros. Ele deseja que as pessoas façam o que ele diz.	
Security (SC)	Conservação – Segurança (SC)		
	It is important to him to live in secure surroundings. He avoids anything that might endanger his safety.	É importante para ele viver em um ambiente seguro. Ele evita qualquer coisa que possa colocar sua segurança em perigo.	
	It is important to him that the government ensures his safety against all threats. He wants the state to be strong so it can defend its citizens.	É importante para ele que o governo garanta sua segurança contra todas as ameaças. Ele deseja que o Estado seja forte para poder defender seus cidadãos.	
	Percepção do sucessor sobre as recompensas dos pais		

Perception of fathers' work conditions	My mother's (father's) job gives her (him) a good feeling about herself (himself).	O trabalho de minha mãe (pai) dá a ela (ele) um bom pressentimento sobre si mesma (ele mesmo).	Neblett e Cortina (2006).
	My mother's (father's) job makes her (him) feel like she's (he's) accomplishing something important.	O trabalho de minha mãe (pai) faz com que ele (ele) sinta que está realizando algo importante.	
	My mother (father) has a job that gives her (him) interesting and challenging things to do.	Minha mãe (pai) tem um trabalho que lhe dá coisas interessantes e desafiadoras para fazer.	
	My mother's (father's) job gives her (him) a feeling of being respected by others.	O trabalho de minha mãe (pai) dá a ela (ele) um sentimento de ser respeitado pelos outros.	
	My mother's (father's) job gives her (him) a feeling of security about the future	O trabalho de minha mãe (pai) dá-lhe uma sensação de segurança sobre o futuro	
	My mother's (father's) job provides her (him) with an income that satisfies her (him).	O trabalho de minha mãe (pai) fornece a ela (ele) uma renda que a satisfaz (ele).	
	My mother's (father's) job gives her the ability to be a good provider for herself (himself) and the family	O trabalho de minha mãe (pai) permite que ela seja uma boa provedora para si mesma e para a família.	
	My mother (father) has friendships with other people at work.	Minha mãe (pai) tem amizades com outras pessoas no trabalho.	
Identificação com a empresa familiar			
Identification with the Family business	When someone criticizes the family business, it feels like a personal insult.	Quando alguém critica os negócios da família, parece um insulto pessoal.	Mael e Ashforth (1992).
	I am very interested in what others think about the Family business.	Estou muito interessado no que os outros pensam sobre os negócios da família.	
	When I talk about the family business, I usually say "we" rather than "they".	Quando falo sobre os negócios da família, costumo dizer "nós" em vez de "eles".	
	The family business's successes are my successes.	Os sucessos da empresa familiar são meus.	
	When someone praises the family business, it feels like a personal compliment.	Quando alguém elogia os negócios da família, parece um elogio pessoal.	
	If a story in the media criticized the family business, I would feel embarrassed.	Se uma história na mídia criticasse os negócios da família, eu me sentiria envergonhado.	

APÊNDICE B QUESTIONÁRIO

<p>Olá!</p> <p>Sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Business School/Brasília. Estou realizando uma pesquisa com o objetivo de conhecer os valores que permeiam o processo de sucessão nas empresas rurais familiares.</p> <p>Portanto, eu gostaria de contar com sua colaboração para responder esse breve questionário sobre sua percepção. Para isso, leia atentamente as instruções, e responda de acordo com seu grau de concordância em relação as afirmações que serão apresentadas a seguir.</p> <p>As respostas serão coletadas de forma anônima e confidencial, portanto não será necessário se identificar.</p> <p>Obrigada!</p> <p>Naiara Rodrigues Marra Email:naiaramarra86@gmail.com</p>
<p>1) Trabalho ou tenho uma empresa rural. Estivemos, estamos ou ainda faremos um processo de sucessão familiar desta empresa. Ou já passei por um processo de sucessão anteriormente.</p> <p>() Sim () Não</p>
<p>2) Qual seu sexo?</p> <p>() Feminino () Masculino</p>
<p>3) Qual sua formação?</p> <p>() Primeiro Grau/Ensino Fundamental () Segundo Grau/Ensino Médio () Ensino Técnico () Ensino Superior () Pós Graduação () Outro</p>
<p>4) Qual cadeia produtiva que você atua? Caso atue em mais de uma, pode marcar mais opções.</p> <p>() café () leite () hortifrúti () suinocultura () grãos () queijo () outros</p>
<p>5) Qual a sua posição, em termos de ordem de nascimento, dos filhos do seu pai?</p> <p>() filho único () primeiro filho () segundo filho () terceiro filho () quarto filho () quinto filho () sexto filho ou superior</p>
<p>6) Digite abaixo sua idade:</p>
<p>7) Você mora em qual região do país:</p> <p>() Norte (Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins) () Nordeste (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Piauí, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte e Sergipe.) () Centro-Oeste (Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e o Distrito Federal) () Sul (Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.)</p>

() Sudeste (Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo)						
8) Os seus pais preparam-no (a) ou o (a) prepararam para sucedê-los no negócio da família?						
() sim						
() não						
9) Como seus pais preparam-no (a) ou o (a) prepararam para sucedê-los no negócio da família? Escreva com suas palavras exemplos.						
10) Quanto você acha que o seus pais preparam-no (na) ou o(a) prepararam para sucedê-los no negócio da família						
Marque uma nota de 1 a 5, em que 1= nunca/nada e 5= muito.						
(1) Nunca (2) Raramente (3) Ocasionalmente (4) Frequentemente (5) Muito						
Agora informe sua opinião para as afirmações a seguir marcando uma nota de 1 a 5, em que:						
1= discordo totalmente						
2= discordo parcialmente						
3= nem discordo nem concordo						
4= concordo parcialmente						
5= concordo totalmente						
1	Eu acredito que as pessoas devem fazer o que lhes são ordenados. Eu acredito que as pessoas devem sempre seguir as regras, mesmo quando NÃO são observadas.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
2	É importante sempre me comportar de modo adequado. Eu quero evitar fazer qualquer coisa que as pessoas possam dizer que estou errado.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
3	A tradição é importante. Eu procuro seguir os costumes transmitidos pela minha religião e/ou pela minha família.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
4	É importante ser humilde e modesto. Eu procuro não requerer a atenção para mim.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
5	É muito importante ajudar as pessoas que estão próximas. Eu quero cuidar do bem-estar delas.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
6	É importante ser leal a meus amigos. Eu quero me dedicar às pessoas próximas a mim.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
7	Eu acho importante que todas as pessoas, sem distinção, sejam tratadas igualmente. Acredito que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
8	É importante ouvir as pessoas que têm posicionamentos diferentes dos meus. Mesmo quando não concordo com elas, ainda quero entendê-las	1(DT)	2	3	4	5(CT)
9	Eu acredito firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza, pois cuidar do meio ambiente é importante para mim.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
10	Pensar em novas ideias e ser criativo é importante para mim. Eu gostaria de fazer os deveres (minhas atividades) à minha maneira própria e original.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
11	É importante assumir minhas próprias decisões sobre o que faço. Eu gosto de ser livre e não depender dos outros.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
12	Eu procuro aventuras e gosto de correr riscos. Eu quero ter uma vida excitante.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
13	Eu gosto de surpresas e estou sempre procurando coisas novas para fazer. Eu acho importante fazer muitas coisas diferentes na vida.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
14	Eu procuro todas as oportunidades para me divertir. É importante para mim fazer coisas que me tragam prazer.	1(DT)	2	3	4	5(CT)

15	Aproveitar os prazeres da vida é importante. Eu gosto de me mimar.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
16	É importante para mim demonstrar minhas habilidades. Eu quero que as pessoas admirem o que eu faço.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
17	Ser muito bem-sucedido é importante. Eu espero que as pessoas reconheçam minhas realizações.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
18	É importante para mim ser rico. Eu quero ter muito dinheiro e possuir objetos caros.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
19	É importante ter o respeito dos outros. Eu desejo que as pessoas façam o que eu digo.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
20	É importante viver em um ambiente seguro. Eu evito qualquer coisa que possa colocar minha segurança em perigo.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
21	É importante que o governo garanta minha segurança contra todas as ameaças. Eu desejo que o Estado seja forte para poder defender seus cidadãos.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
22	O trabalho da minha mãe (do meu pai) confere-lhes um bom pressentimento sobre si mesma (o).	1(DT)	2	3	4	5(CT)
23	O trabalho da minha mãe (do meu pai) faz com que ela (ele) sinta que está realizando algo importante.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
24	Minha mãe (meu pai) tem um trabalho que lhe dá opções interessantes e desafiadoras para fazer.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
25	O trabalho da minha mãe (meu pai) dá-lhe um sentimento de ser respeitada(o) pelos outros.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
26	O trabalho da minha mãe (do meu pai) dá-lhe uma sensação de segurança sobre o futuro	1(DT)	2	3	4	5(CT)
27	O trabalho da minha mãe (do meu pai) fornece-lhe uma renda que a (o) satisfaz.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
28	O trabalho da minha mãe (do meu pai) permite que ela (ele) seja uma (um) boa (bom) provedora (provedor) para si mesma (o) e para a família.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
29	Minha mãe (meu pai) tem amizades com outras pessoas no trabalho.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
30	Quando alguém critica os negócios da família, parece um insulto pessoal.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
31	Estou muito interessado em relação ao que os outros pensam sobre os negócios da família.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
32	Quando falo sobre os negócios da família, costumo dizer "nós" ao invés de "eles".	1(DT)	2	3	4	5(CT)
33	Os sucessos da empresa familiar são meus também.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
34	Quando alguém elogia os negócios da família, parece-me um elogio pessoal.	1(DT)	2	3	4	5(CT)
35	Se a mídia usasse um acontecimento para criticar os negócios da família, eu me sentiria envergonhado.	1(DT)	2	3	4	5(CT)