UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ORDEM DE NASCIMENTO E DECISÕES DE CARREIRA: UM DIÁLOGO ENTRE A PSICOLOGIA INDIVIDUAL E AS CARREIRAS CONTEMPORÂNEAS

Graziela Martins Pedro Dias

Orientadora: Profª. Drª. Tania Casado

SÃO PAULO
2013

Prof. Dr. João Grandino Rodas
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Reinaldo Guerreiro
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Roberto Sbragia
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

GRAZIELA MARTINS PEDRO DIAS

ORDEM DE NASCIMENTO E DECISÕES DE CARREIRA: UM DIÁLOGO ENTRE A PSICOLOGIA INDIVIDUAL E AS CARREIRAS CONTEMPORÂNEAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências.

Orientadora: Profª. Drª. Tania Casado

Versão original

SÃO PAULO

2013

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Dias, Graziela Martins Pedro
Ordem de nascimento e decisões de carreira: um diálogo entre a Psicologia Individual e as carreiras contemporâneas / Graziela Martins Pedro Dias. -- São Paulo, 2013.
187 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2013.
Orientador: Tania Casado.

1. Administração de carreiras 2. Escolha profissional 3. Desenvolvimento profissional 4. Traços de personalidade I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 658.409

Ao meu marido, Mário,
companheiro de todas as horas.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a oportunidade proporcionada pela professora Tania Casado ao aceitar a orientação deste trabalho e me apresentar à teoria de Alfred Adler, pela qual me encantei. Foi através de seu incentivo, sua paciência e seus valiosos conhecimentos que esta pesquisa se tornou possível.

Agradeço a todos os respondentes da pesquisa pela receptividade e disponibilidade em compartilhar suas informações pessoais e experiências de carreira.

Agradeço aos professores Liliana Vasconcellos Guedes e Marcelo Afonso Ribeiro pelas fundamentais contribuições a esta dissertação feitas durante o Exame de Qualificação.

Aos amigos, colegas e professores da FEA/USP, agradeço pelas frutíferas discussões, compartilhamento de ideias e companheirismo. Em especial, deixo meu agradecimento às amigas Ana Maria e Franciele, que me ampararam e torceram por mim em diversos momentos.

Sou grata a todos aqueles que me apoiaram na decisão pelo Mestrado e forneceram o estímulo necessário para seguir adiante. Agradeço particularmente às amigas Ana Paula, Bárbara, Juliana, Laisa, Mônica, Renata Mendes, Renata Prado e Taciana, que estiveram sempre ao meu lado, mesmo se fisicamente distantes.

Dedico também meu agradecimento aos amigos que, não apenas no decorrer desta pesquisa, mas também em outras etapas do Mestrado, ofereceram sua generosa colaboração, ora como participantes em estudos, pré-testes e pesquisas, ora divulgando pesquisas a outras pessoas, ora simplesmente incentivando-me e mostrando-se à disposição.

Gostaria de agradecer a toda minha família, minha base de sustentação, por seu carinho e encorajamento. Agradeço imensamente aos meus pais, Célia e Sergio, minha eterna referência de vida, pelo amor e apoio incondicionais; aos meus irmãos, Adriana, Patrícia e Fernando, estrelas que brilham em minha constelação familiar e me inspiram constantemente; à minha tia e madrinha, Maria Inês, sempre presente em minha jornada.

Faço, por fim, um agradecimento especial ao meu marido, Mário, que com seu amor, sabedoria e compreensão, dividiu comigo todos os momentos importantes, as angústias e as alegrias do Mestrado, tornando o caminho mais prazeroso de ser percorrido.

RESUMO

Nas últimas décadas, transformações políticas, sociais e econômicas alteraram as configurações do mundo do trabalho. A carreira, antes baseada em modelos organizacionais hierárquicos, começou a ser compreendida em termos da percepção individual sobre a sequência de experiências de trabalho no decorrer da vida. Se antes era possível estudá-la a partir de grandes escolhas iniciais, o foco passou a incidir sobre as decisões tomadas continuamente, ao longo de toda a carreira. Frente a esse cenário, surgiu uma demanda por estudos multidisciplinares que permitissem compreender a influência de fatores individuais sobre as decisões de carreira. A Psicologia Individual de Alfred Adler, com sua abordagem teleológica e de ênfase à subjetividade dos indivíduos, apresentou-se como uma perspectiva teórica adequada para esse fim. Dentre os constructos da Psicologia Individual, este estudo empregou a ordem de nascimento, em duas conceituações: posição do indivíduo na ordem de sucessivos nascimentos em sua família (ordem cronológica de nascimento) e interpretação do indivíduo para sua situação no quadro familiar (ordem psicológica de nascimento). Com o propósito de ampliar o conhecimento acerca dos motivos na tomada de decisão, realizou-se uma pesquisa descritiva e quantitativa com uma amostra não probabilística de 279 profissionais brasileiros que iniciaram suas carreiras há pelo menos 15 anos. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico e, para a análise inferencial dos dados, utilizaram-se testes não paramétricos (Friedman, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e Qui-Quadrado). Os resultados das análises estatísticas revelaram associações significativas entre a ordem de nascimento – tanto cronológica como psicológica – e a importância atribuída a diversos motivos de decisão na carreira, reforçando a relevância das percepções individuais sobre situações vividas na infância na compreensão de motivações no desenvolvimento de carreira. A maior parte dos achados corroboraram descrições de Adler para as diferentes posições familiares de nascimento. Os resultados também destacaram a influência temporal sobre a importância atribuída aos motivos de decisão. Recomendam-se novas pesquisas para o aprofundamento dos achados, em outros arranjos familiares e grupos culturais, bem como a abordagem de outros constructos Adlerianos nos estudos empíricos do desenvolvimento de carreira.

ABSTRACT

In recent decades, political, social and economic changes have modified the settings of the working world. The career, which was previously based on hierarchical organizational models, has begun to be understood in terms of the individual perception about the sequence of work experiences throughout life. At first, it was possible to study careers from the big initial choices, but the focus has now shifted to the decisions continuously made throughout the career. Against such a background, it has emerged a call for multidisciplinary studies allowing for the understanding of the influence of individual factors on career decisions. The Individual Psychology of Alfred Adler, with its teleological approach and emphasis on the subjectivity of individuals, was presented as an appropriate theoretical perspective for this purpose. Among all the constructs of Individual Psychology, this study has employed birth order on two different concepts: the individual's position in the order of successive births in the family (chronological birth order) and the way the individual interprets his situation in the family context (psychological birth order). With the purpose of increasing the knowledge about motivations in decision making, a descriptive and quantitative research was carried out with a non-probability sample of 279 Brazilian professionals who began their careers at least 15 years ago. Data collection was performed using an online survey and inferential data analysis used nonparametric tests (Friedman, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis and Chi-Square). The results of statistical analysis demonstrated significant associations between birth order – both chronological and psychological – and the importance attributed to several motives in career decision, reinforcing the relevance of individual perceptions of childhood situations to the understanding of motivations in career development. Most research findings have corroborated Adler's descriptions to the different positions of birth in the family. The results have also highlighted time influence on the importance assigned to the various motives in career decision. Further research is recommended to explore these findings in other family arrangements and cultural groups, besides the approach of other Adlerian constructs in empirical studies of career development.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
1.1 Contextualização da pesquisa 11
1.2 Questão de pesquisa e objetivos 13
1.2.1 Questão para investigação 14
1.2.2 Objetivos específicos 14
1.2.3 Definições operacionais da pesquisa 14
1.3 Justificativa 16
1.4 Estrutura 18
2 REFERENCIAL TEÓRICO 19
2.1 Carreira 19
2.1.1 O conceito de carreira 19
2.1.2 Evolução das teorias de carreira 21
2.1.3 As carreiras contemporâneas 23
2.1.4 Carreira subjetiva e carreira objetiva 26
2.1.5 O sucesso na carreira 27
2.1.6 Escolhas e decisões nos ciclos de carreira 30
2.1.7 Enfoques teóricos para as escolhas e o desenvolvimento de carreira 34
2.2 A Psicologia Individual de Alfred Adler 36
2.2.1 A história de vida de Adler 36
2.2.2 Introdução à Psicologia Individual 39
2.2.3 Sentimentos de inferioridade 42
2.2.4 Luta pela superioridade 44
2.2.5 Finalismo ficcional 46
2.2.6 Poder criativo do *Self* 48
2.2.7 Estilo de vida 50

2.2.8 Ordem de nascimento ... 52
2.2.9 Recordações mais antigas ... 65
2.2.10 Interesse social ... 67
2.2.11 Tarefas da vida ... 69
2.3 A Psicologia Individual aplicada ao estudo das carreiras ... 72
2.3.1 Constructos Adlerianos relacionados à carreira ... 72
2.3.2 Estudos empíricos envolvendo a carreira ... 75
2.3.3 A Psicologia Individual e as carreiras contemporâneas ... 82
3 METODOLOGIA DE PESQUISA ... 85
3.1 Tipo de pesquisa ... 85
3.2 Operacionalização das variáveis ... 86
3.3 Definição da população e amostra ... 88
3.4 Instrumento de coleta de dados ... 91
3.4.1 Construção do questionário ... 91
3.4.2 Pré-teste ... 99
3.5 Plano de análise e interpretação dos dados ... 102
3.5.1 Revisão dos dados coletados ... 103
3.5.2 Codificação, categorização e tabulação dos dados ... 104
3.5.3 Análise estatística dos dados ... 107
3.6 Limitações metodológicas da pesquisa ... 111
3.7 Esquema da pesquisa ... 112
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS ... 115
4.1 Amostra final da pesquisa ... 115
4.2 Características da amostra estudada ... 115
4.3 Análise descritiva das decisões de carreira e motivos relacionados ... 119
4.4 Considerações acerca das análises inferenciais dos dados ... 123
4.5 Análise inferencial dos motivos das decisões nos diferentes ciclos da carreira ... 125

4.6 Análises inferenciais relacionadas à ordem cronológica de nascimento 128
4.6.1 Relações entre ordem cronológica de nascimento e motivos de decisão 129
4.6.2 Ordem cronológica de nascimento e outras variáveis 134
4.6.3 Outras relações entre ordem cronológica e decisões de carreira 139
4.7 Análises inferenciais relacionadas à ordem psicológica de nascimento 144
4.7.1 Relações entre ordem psicológica de nascimento e motivos de decisão 145
4.7.2 Outras relações entre ordem psicológica e decisões de carreira 153
4.8 Discussão dos resultados 157
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 169
REFERÊNCIAS 173
APÊNDICE 179
QUESTIONÁRIO PARTE A 179
QUESTIONÁRIO PARTE B 181
QUESTIONÁRIO PARTE C 182
QUESTIONÁRIO PARTE D 185

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Capítulos da dissertação 18
Quadro 2 – Exemplos de pontos de vista das ciências sociais sobre o conceito de carreira 20
Quadro 3 – Significados de sucesso na carreira 27
Quadro 4 – Enfoques e teorias do desenvolvimento de carreira 35
Quadro 5 – Síntese da teoria de Adler sobre a ordem de nascimento 58
Quadro 6 – Síntese de estudos envolvendo constructos Adlerianos e carreira 80
Quadro 7 – Síntese das variáveis do estudo, segundo os objetivos da pesquisa 87
Quadro 8 – Estrutura do questionário 92
Quadro 9 – Reavaliação da tradução do questionário para o português 95
Quadro 10 – Questões da ordem psicológica de nascimento 96
Quadro 11 – Critérios de sucesso para esta pesquisa 97
Quadro 12 – Princípios de classificação utilizados na codificação dos dados 105
Quadro 13 – Técnicas de análise de dados previstas para esta pesquisa 108
Quadro 14 – Esquema metodológico da pesquisa 113
Quadro 15 – Síntese dos resultados relacionados à ordem cronológica de nascimento 158
Quadro 16 – Síntese dos resultados relacionados à ordem psicológica de nascimento 163

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização da amostra 116
Tabela 2 – Grau de importância atribuído aos motivos de escolha da graduação 120
Tabela 3 – Grau de importância atribuído aos motivos de escolha do 1º emprego 121
Tabela 4 – Valores médios e desvios da importância atribuída a cada motivo de decisão 122
Tabela 5 – Resultados do teste de Friedman 125
Tabela 6 – Análises *post hoc* para o teste de Friedman 127
Tabela 7 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* motivos em cada ciclo 129
Tabela 8 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* motivos em cada ciclo 130
Tabela 9 – Análises *post hoc*: cruzamentos da ordem cronológica..... 130
Tabela 10 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos 132
Tabela 11 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos..... 133
Tabela 12 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem cronológica... 133
Tabela 13 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o tamanho da família)..... 135
Tabela 14 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o tamanho da família)..... 136
Tabela 15 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem cronológica (segundo o tamanho da família) 136
Tabela 16 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o sexo dos indivíduos)..... 137
Tabela 17 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o sexo dos indivíduos)..... 138
Tabela 18 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem cronológica (segundo o sexo dos indivíduos) 138
Tabela 19 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* ocupação atual 140
Tabela 20 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* ocupação atual, após agrupamento . 141
Tabela 21 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* nível de escolaridade 141
Tabela 22 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* nível de escolaridade, após agrupamento 142
Tabela 23 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* área de graduação 142

Tabela 24 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* área de graduação, após agrupamento 143
Tabela 25 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* motivos em cada ciclo..... 145
Tabela 26 – Análises *post hoc*: ordem psicológica *vs.* motivos em cada ciclo 146
Tabela 27 – Análises *post hoc*: cruzamentos da ordem psicológica 147
Tabela 28 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* valores médios dos motivos 150
Tabela 29 – Análises *post hoc*: ordem psicológica *vs.* valores médios dos motivos 151
Tabela 30 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem psicológica ... 151
Tabela 31 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* ocupação atual..... 153
Tabela 32 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* ocupação atual, após agrupamento . 154
Tabela 33 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* nível de escolaridade..... 155
Tabela 34 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* área de graduação..... 156

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Processo cíclico de decisão na carreira 32
Ilustração 2 – Carreira como ciclos de aprendizado 33
Ilustração 3 – Visão Geral da Psicologia Individual de Alfred Adler..... 72
Ilustração 4 – A Psicologia Individual aplicada ao estudo das carreiras 75

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização da pesquisa

No campo de estudos da Administração, as carreiras foram tradicionalmente definidas em termos da relação entre o indivíduo e a organização que o empregava (SULLIVAN; BARUCH, 2009). A natureza das carreiras era baseada em estruturas hierárquicas e rígidas e seus modelos possuíam uma direção clara, unidimensional e linear para o chamado "avanço": a promoção dentro da hierarquia organizacional. Consequentemente, o sucesso na carreira era avaliado pelo número de promoções e por indicadores externos como salário e *status* social (BARUCH, 2004). Além disso, a relação de trabalho sustentava-se na troca implícita entre lealdade e comprometimento da parte do empregado e estabilidade e oportunidades de crescimento da parte do empregador (ROUSSEAU, 1995).

Desde as últimas décadas do século XX, porém, uma série de fenômenos tem alterado profundamente as configurações do mundo do trabalho e as relações do homem com o trabalho e com a sociedade. Aspectos como a competição econômica, o uso intensivo da tecnologia e a eliminação de fronteiras pela globalização permeiam o surgimento de novos contextos de trabalho que, por sua vez, são caracterizados pela redução da estabilidade dos empregos e pelo aumento da flexibilidade de situações ocupacionais.

Assim, a partir do momento em que se romperam as expectativas de crescimento linear no interior das organizações, os efeitos foram percebidos no conceito, nas teorias e, principalmente, no modo de atuação individual sobre as carreiras (SULLIVAN; BARUCH, 2009). No novo contexto, os indivíduos passaram a se adaptar a uma relação mais transacional com as organizações e a assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento de carreira e empregabilidade[1] (HALL, 2002).

O conceito de carreira tornou-se mais complexo no novo contexto. As carreiras são hoje menos previsíveis e ordenadas e envolvem diversas medidas de sucesso – incluindo-se as

[1] Na nova conjuntura, a noção de empregabilidade ficou mais fortemente presente do que a ideia de emprego. O indivíduo, a partir dessa noção, deve ser capaz de aprender, ser adaptável e flexível às novas transformações do mercado e às novas oportunidades de emprego que possam surgir. Assim, o emprego antes interpretado como a ação de empregar um indivíduo em ocupação regular passa a ser entendido como um estado temporário, como a manifestação contínua da empregabilidade de longo prazo (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

medidas autopercebidas –, além de um amplo leque de comportamentos e características individuais que podem modificar seu curso. Se antes era possível observar e estudar a carreira a partir de uma grande escolha inicial que se mantinha por toda a vida, hoje é necessário o enfoque às decisões tomadas diária e continuamente, em uma interpretação da carreira como trajetória de vida (HALL, 2002).

Pela complexidade envolvida, as teorias de carreira tornaram-se também mais multidisciplinares nos últimos anos. De acordo com Arthur *et al* (1989), a exploração de diferentes pontos de vista pode auxiliar tanto na descoberta de novas questões teóricas como no fornecimento de novas respostas. Como consequência da incorporação, no campo da Administração, de outras visões para a carreira – mais centradas em abordagens internas –, ressalta-se a importância de se buscar compreender o modo como fatores individuais influenciam as decisões tomadas no decorrer da carreira. Esse é o desafio a que se propõe a presente dissertação.

Para isso, a teoria aqui utilizada é a Psicologia Individual desenvolvida por Alfred Adler. A Psicologia Individual é considerada uma importante teoria do desenvolvimento da personalidade (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956) e distingue-se por sua visão holística e de ênfase à unidade (CLONINGER, 2004), por seu enfoque às interações do indivíduo com a família e a sociedade de modo geral (SCARF, 1992) e por sua atenção à natureza subjetiva da experiência (TABER; BRIDDICK, 2011). Embora Adler tenha desenvolvido sua teoria no início do século XX, seus constructos permanecem relevantes no mundo pós-moderno (DEL CORSO *et al*, 2011).

Dentre os constructos Adlerianos, Cloninger (2004) aponta a ordem de nascimento como uma das principais contribuições de Alfred Adler, bem como um importante avanço teórico pela possibilidade de desenvolvimento de muitos estudos empíricos. A ordem de nascimento é considerada, na Psicologia Individual, uma importante variável do desenvolvimento da personalidade (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956), sustentando-se no pressuposto de que cada criança possui uma posição essencialmente diferente na família e, portanto, percebe todas as circunstâncias de sua infância a partir de uma perspectiva completamente distinta (DREIKURS, 1950).

A esse respeito, convém destacar que há duas interpretações possíveis para a ordem de nascimento. A primeira delas refere-se ao número da criança na ordem de sucessivos nascimentos em sua família, ou sua ordem cronológica de nascimento. A segunda delas, mais relacionada ao entendimento da Psicologia Individual e à ênfase ao modo como os indivíduos percebem os fatos, e não aos fatos em si, refere-se à forma como a criança interpreta sua situação e posição no quadro familiar, ou sua ordem psicológica de nascimento (CAMPBELL *et al*, 1991).

A literatura dispõe de diversos estudos que verificam as relações entre a ordem de nascimento e aspectos individuais. Destacam-se ainda alguns estudos que sugerem relações da ordem de nascimento com preferências vocacionais e com áreas ocupacionais (WATKINS, 1993). Entretanto, o presente trabalho procura investigar de forma mais ampla a relação entre ordem de nascimento e carreira, tendo como pano de fundo as carreiras contemporâneas e o enfoque às decisões individuais tomadas ao longo de toda a carreira.

Após esta contextualização inicial, definem-se a seguir a questão de pesquisa e os objetivos do presente trabalho.

1.2 Questão de pesquisa e objetivos

Os trabalhos científicos são orientados para a solução de problemas ou para a busca de respostas a determinadas questões. Segundo Lakatos e Marconi (1994, p. 159):

> Definir um problema significa especificá-lo em detalhes precisos e exatos. Na formulação de um problema deve haver clareza, concisão e objetividade [...]. O problema deve ser levantado, formulado, de preferência de forma interrogativa e delimitado com indicações das variáveis que intervêm no estudo de possíveis relações entre si.

A partir dos critérios definidos pelas autoras e da ciência de que “o objetivo torna explícito o problema” (LAKATOS; MARCONI, 1994, p. 157), são apresentados, a seguir, a questão que se procura investigar, os objetivos do presente trabalho, bem como as definições operacionais necessárias à sua especificação.

1.2.1 Questão para investigação

Qual a implicação da ordem de nascimento para as decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira?

1.2.2 Objetivos específicos

a) Levantar e analisar os motivos das decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira;

b) Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos;

c) Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos;

d) Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos;

e) Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos.

1.2.3 Definições operacionais da pesquisa

Para o esclarecimento da questão de pesquisa e dos objetivos, faz-se necessário estabelecer as seguintes definições operacionais:

a) Família:
Embora existam muitas definições para o termo família, com conotações biológicas, sociológicas e psicológicas, esta pesquisa coloca o enfoque na família de origem dos

indivíduos – aquela na qual o sujeito nasceu ou na qual foi criado após adoção – e leva em conta a estrutura formada por seus pais e irmãos.

b) Ordem cronológica de nascimento:

A ordem cronológica corresponde à posição do indivíduo na ordem de sucessivos nascimentos em sua família e, neste estudo, pode corresponder à posição de filho mais velho (primeiro a nascer em uma família com mais de um filho), filho do meio (todos os filhos nascidos entre o mais velho e o mais novo em uma família com três ou mais filhos), filho mais novo (o último a nascer em uma família de dois ou mais filhos) ou filho único.

c) Ordem psicológica de nascimento:

A ordem psicológica de nascimento refere-se à forma como o indivíduo interpreta sua situação e posição no quadro familiar (CAMPBELL *et al*, 1991), e pode ou não corresponder à sua ordem cronológica de nascimento. Neste estudo, entende-se que, assim como a ordem cronológica de nascimento, a ordem psicológica de nascimento também pode ser a de filho mais velho, filho do meio, filho mais novo e filho único. Para determiná-la, será utilizado um instrumento (questionário) apresentado no decorrer deste trabalho.

d) Ciclos da carreira:

Neste estudo, entende-se que a carreira desenvolve-se em um processo cíclico de aprendizado. Assim, ela é compreendida como uma composição de muitos ciclos de curta duração (cerca de dois a quatro anos), originados a partir de escolhas ou decisões individuais (HALL, 2002).

e) Motivos das decisões de carreira:

Ao se compreender a carreira como um processo cíclico de aprendizado, em que cada novo ciclo origina-se a partir de uma decisão individual, assume-se que os motivos das decisões de carreira (ou motivos que orientam tais decisões) traduzem a visão subjetiva de sucesso dos indivíduos (ou sucesso psicológico) (HALL, 2002). Assim, para esta pesquisa, os possíveis motivos de decisão de carreira são avaliados a partir de um conjunto de critérios de sucesso na carreira definidos no decorrer do estudo.

1.3 Justificativa

Atualmente, as carreiras desenvolvem-se em um contexto de rápidas e intensas mudanças que tornam o mundo cada vez mais global, complexo, diverso e individualista (SCHEIN, 2007). As teorias de carreira têm acompanhado as aludidas transformações contextuais. Em uma análise da evolução teórica do campo até o início dos anos 1980, Sonnenfeld e Kotter (1982) sinalizaram uma tendência de aumento do dinamismo e da complexidade das teorias de carreira da época. Nos últimos anos, seguiu-se a mesma tendência e o campo de estudos da carreira cresceu e diversificou-se em considerável grau (SCHEIN, 2007).

A despeito da crescente produção teórica, persiste o apelo por pesquisas mais interdisciplinares e integradoras (ARTHUR, 2008). Para Arthur (2008), se fosse possível afastar-se temporariamente do enfoque particular às carreiras para uma abertura ao convite de outros pensadores, haveria uma maior gama de oportunidades – mais criativas e imaginativas – a serem exploradas na compreensão dos fenômenos contemporâneos de carreira.

Portanto, o presente estudo justifica-se por promover a abertura a uma perspectiva teórica ainda pouco explorada no campo de estudos da carreira. Ainda que não tenha sido especificamente concebida para estudos de carreira, muitas das ideias da Psicologia Individual podem ser aplicadas a tais estudos (SCARF, 1992) e, dos pressupostos gerais da teoria, é possível extrair importantes conceitos com implicações para as carreiras (WATKINS, 1993).

Embora em número restrito, algumas pesquisas têm demonstrado, ao longo das últimas décadas, a utilidade da Psicologia Individual de Alfred Adler e dos seus constructos na determinação de interesses vocacionais e escolhas ocupacionais (WATKINS, 1993; LEONG et al, 2001). Para Taber e Briddick (2011), porém, ainda que essas pesquisas sejam úteis para revelar algumas tendências, elas são limitadas no cenário atual, pois pressupõem condições estáveis e duradouras.

No presente contexto – mais instável e individualista –, a transferência da responsabilidade pela gestão da carreira das organizações para os indivíduos ocorre como uma evolução normal (SCHEIN, 2007) e, consequentemente, reforça a necessidade de se buscar a reflexão sobre aspectos subjetivos da carreira para compreender e orientar as decisões individuais. Atendendo a essa necessidade, o foco da Psicologia Individual na natureza subjetiva da

experiência pode facilitar o entendimento das escolhas ou decisões de carreira dos indivíduos e da forma como são elaborados ajustes a partir dessas escolhas (TABER; BRIDDICK, 2011). Dessa forma, este estudo vem também atender uma demanda atual do ponto de vista teórico, ao abordar o fenômeno das carreiras a partir de seus pontos de vista contemporâneos.

Ademais, Sonnenfeld e Kotter (1982) já afirmavam, no início da década de 1980, que o arcabouço teórico em desenvolvimento englobava inúmeras variáveis relacionadas à carreira. No entanto, alegavam serem necessárias perspectivas que considerassem aspectos negligenciados pela corrente de estudos que se formava na época, como o ambiente familiar da infância dos indivíduos. Nesse ponto, deve-se destacar que, ao abordar o constructo da ordem de nascimento, a teoria Adleriana coloca o enfoque no conhecimento da família e no estudo das interações familiares (SCARF, 1992) e, desse modo, permite ao presente estudo suprir outra demanda teórica do campo das carreiras.

Além das contribuições teóricas supracitadas, este trabalho também se justifica a partir das seguintes contribuições práticas:

- Espera-se que os resultados deste estudo possam auxiliar os indivíduos na busca pelo autoconhecimento, de modo que, ao tomarem para si a responsabilidade sobre suas carreiras, possam refletir sobre a influência de aspectos individuais em suas decisões e motivações;

- Para os profissionais de aconselhamento de carreira, pretende-se também contribuir com o fornecimento de novos enfoques e ferramentas que lhes permitam conduzir seus clientes no entendimento de suas decisões e no planejamento de ações de desenvolvimento de carreira;

- Almeja-se, ainda, provocar reflexões nos gestores de pessoas e oferecer subsídios para que as organizações compreendam a importância de desenvolver processos – programas de desenvolvimento, políticas de remuneração, planos de carreira e de retenção, entre outros – que contemplem as particularidades dos indivíduos.

1.4 Estrutura

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, sendo o primeiro deles esta introdução. O quadro abaixo apresenta essa estrutura de capítulos e esclarece os principais assuntos abordados em cada um deles.

Quadro 1 – Capítulos da dissertação

Capítulo	Principais assuntos abordados
1. Introdução	- Contextualização - Objetivos - Justificativa
2. Referencial teórico	- Carreira - Psicologia Individual de Alfred Adler
3. Metodologia de pesquisa	- Delineamento da pesquisa - Instrumento de coleta de dados - Plano de análise dos dados
4. Análise e interpretação dos resultados	- Caracterização da amostra - Análise das decisões de carreira - Relações entre ordem cronológica / psicológica de nascimento e decisões de carreira - Discussão dos resultados
5. Considerações finais	- Conclusões - Limitações - Contribuições - Sugestões para estudos futuros

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica do trabalho e está subdividido em três seções. A primeira seção explora a temática da carreira. Enfatizam-se, nesta seção, tanto as transformações pelas quais passaram a teoria e o conceito de carreira como a importância atribuída aos aspectos subjetivos da carreira na atualidade. A segunda seção contempla a Psicologia Individual de Alfred Adler – a teoria adotada na fundamentação deste trabalho –, com a abordagem de seus principais conceitos e da forma como se relacionam, além de uma revisão dos estudos envolvendo o constructo de ordem de nascimento, foco principal deste estudo. Busca-se, dessa forma, ressaltar o valor empírico de tal constructo na compreensão do comportamento, das escolhas e das decisões dos indivíduos. Por fim, a terceira e última seção busca a convergência entre as seções anteriores, apresentando perspectivas de análise para as carreiras baseadas na Psicologia Individual de Alfred Adler.

2.1 Carreira

2.1.1 O conceito de carreira

A palavra carreira tem, ela própria, uma carreira (HUGHES, 1997, p. 389). Originado do latim *carraria*, que significa caminho ou estrada para carros, o conceito de carreira seguiu um percurso de transformações com o tempo e passou a agregar outros significados, até se aproximar das definições que possui hoje. Ao conceito de carreira, aliás, agregam-se muitas definições. Essa profusão de significados é, em parte, decorrente da produção de conhecimento difusa em diversas disciplinas envolvidas com as questões do trabalho (BENDASSOLLI, 2009, p. 388).

De acordo com Bendassolli (2009, p. 388), para se chegar à compreensão atual sobre as carreiras, houve aportes de diferentes ciências sociais e em particular da sociologia do trabalho e das profissões, da psicologia do trabalho e da administração. Segundo esse autor, cada uma dessas disciplinas abordou a carreira sobre questões mais amplas e fundamentais, como as envolvidas na relação entre trabalho, sujeito, organizações e sociedade.

Considerando-se tal relação, a carreira é um conceito mediador capaz de ligar diversas dimensões da experiência humana em torno do trabalho.

Arthur *et al* (1989, p. 9-10) afirmam que a diversidade de perspectivas das ciências sociais envolvidas no estudo das carreiras sugere que o conceito proporciona o nexo para um debate transdisciplinar. Eles exemplificam essa diversidade de perspectivas conforme resumido no Quadro 2.

Quadro 2 – Exemplos de pontos de vista das ciências sociais sobre o conceito de carreira

Campo de estudos	Conceitos de carreira
Psicologia	- Carreira como vocação - Carreira como um veículo de autorrealização - Carreira como um componente da estrutura individual de vida
Psicologia social	- Carreira como uma resposta individualmente mediadora às mensagens de papeis externos
Sociologia	- Carreira como o desdobramento de papeis sociais - Carreira como mobilidade social
Antropologia	- Carreira como uma passagem de *status*
Economia	- Carreira como uma resposta às forças de mercado
Ciências políticas	- Carreira como representação do interesse próprio
História	- Carreira como uma correlação de resultados históricos
Geografia	- Carreira como uma resposta às circunstâncias geográficas

FONTE: Arthur *et al* (1989, p. 10). Adaptado e traduzido pela autora.

Hall (2002, p. 8-10), por sua vez, reconhece a utilização da carreira na literatura em quatro diferentes significados:

a) Carreira como progresso: envolve a noção de mobilidade vertical e ascensão na hierarquia organizacional, representando a sequência de promoções ou outros movimentos ascendentes durante o curso de vida de trabalho de uma pessoa.
b) Carreira como profissão: a profissão ou ocupação representa a carreira, que, por sua vez, envolve padrões de progresso sistemático. A partir dessa noção, considera-se que os indivíduos com trabalhos em que não se verifique esse progresso sistemático não sejam possuidores de uma carreira.

c) Carreira como sequência de trabalhos: a carreira corresponde à série de posições ocupadas pela pessoa, independentemente de nível ou ocupação, durante o curso de sua vida de trabalho. Por essa definição, todas as pessoas que trabalham possuem uma carreira.

d) Carreira como sequência de papeis desempenhados: por essa definição, a carreira representa o modo como a pessoa experimenta a sequência de ocupações e atividades que constituem sua história de trabalho. Adicionalmente, essa visão permite relacionar a carreira com a história da pessoa em qualquer papel particular e não necessariamente no papel de trabalho.

A partir de uma visão crítica sobre esse conjunto de significados, Hall (2002, p. 12) manteve-se entre os dois últimos e desenvolveu seu próprio conceito, afirmando que "a carreira é a percepção individual sobre a sequência de atitudes e comportamentos associados às experiências de trabalho e atividades no decorrer da vida da pessoa"[2] (grifo da autora). Tal conceito coloca o enfoque na experiência do indivíduo na construção da carreira e entende a carreira como um processo ao longo da vida – mas restrito às atividades de trabalho –, incluindo aspectos objetivos (escolhas observáveis e atividades nas quais o indivíduo se envolve) e subjetivos (valores, atitudes e motivações).

O conceito de Hall (2002) foi considerado pertinente ao presente estudo, especialmente por sua atenção às percepções e experiências individuais e aos aspectos objetivos e subjetivos de carreira envolvidos. Tais aspectos serão novamente abordados nas subseções que seguem.

2.1.2 Evolução das teorias de carreira

Até este ponto do trabalho, a carreira foi tratada a partir de sua variedade de significados, nos diferentes campos de estudo, os quais modelaram seu desenvolvimento conceitual. Deve-se considerar, contudo, que as próprias teorias de carreira sofreram um processo de maturação ao longo do tempo.

---

[2] "*The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life.*" (HALL, 2002, p. 12)

Sonnenfeld e Kotter (1982) destacaram a existência de quatro fases distintas para a teoria das carreiras. Na primeira fase, a estratificação social que se desenvolveu na transição entre os séculos XIX e XX, junto com a emergência da sociologia, propiciou o pano de fundo para um desenvolvimento teórico centrado na mobilidade ocupacional. Entre os aspectos mais abordados pelos estudos da época, destaca-se a influência da classe social na mobilidade e a associação entre mobilidade vertical e determinadas profissões ou ocupações (SONNENFELD; KOTTER, 1982, p. 20-23). Dos quatro significados de carreira referenciados por Hall (2002), os estudos desse período estão relacionados aos conceitos de "carreira como profissão".

A segunda fase de pesquisas iniciou-se a partir de 1920, no campo da psicologia, e caracterizou-se como uma abordagem dos traços da personalidade para compreender a relação entre disposições internas e escolhas vocacionais. Entre as pesquisas do período, destaca-se a origem da orientação vocacional como tema de estudo e a emergência de instrumentos para fornecer medidas para essa orientação (SONNENFELD; KOTTER, 1982, p. 23-26).

A terceira fase de pesquisas foi descrita por Sonnenfeld e Kotter (1982, p. 27-30) como uma abordagem dos estágios de carreira. Essa fase surgiu a partir dos anos 1950, dentro da psicologia organizacional e da sociologia do trabalho. Segundo as teorias de estágios de carreira elaboradas no período, o processo de desenvolvimento de carreira pode ser visto de forma mais dinâmica como a interação de variáveis pessoais e situacionais ao longo de períodos etários específicos do ciclo de vida. Destacam-se, entre os modelos desenvolvidos no período, aquele proposto por Donald Super, o qual dividiu o processo de desenvolvimento na carreira em fases de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio. Dos quatro significados de carreira referenciados por Hall (2002), os estudos desse período abrangem o conceito de "carreira como sequência de trabalhos".

Por fim, a quarta fase de pesquisas, iniciada nos anos 1970, caracteriza-se por uma abordagem centrada no desenvolvimento adulto ao longo do ciclo de vida. Essa fase oferece uma visão mais dinâmica da análise de carreira ao reconhecer que os estágios interagem com a totalidade da vida dos indivíduos ao longo do tempo, extrapolando o domínio do trabalho e envolvendo a inter-relação entre indivíduo, trabalho e família (SONNENFELD; KOTTER, 1982, p. 30-34). Essa visão de carreira, além disso, representa a forma como o indivíduo vivencia

subjetivamente a sequência de papeis e ocupações que constituem sua história de trabalho e alinha-se, neste ponto, ao já mencionado conceito de carreira elaborado por Hall (2002).

Nessa sucessão de fases, as teorias de carreira tornaram-se cada vez mais dinâmicas e agregaram mais variáveis e maior complexidade (SONNENFELD; KOTTER, 1982, p. 35). Seguindo essa mesma tendência, a quarta fase de pesquisas desenvolveu-se (*Ibid*., p. 32) e deu origem a uma produção teórica relacionada às chamadas carreiras contemporâneas e aos modelos emergentes de carreira. O contexto de surgimento das carreiras contemporâneas e a descrição de alguns de seus principais modelos são apresentados a seguir.

2.1.3 As carreiras contemporâneas

Na década de 1970, após um período pós-guerra de mais de duas décadas de prosperidade e crescimento econômico dos países capitalistas centrais, teve início um período de depressão e forte instabilidade decorrente de transformações políticas, sociais e econômicas. Os sistemas de produção em vigor passaram a dar sinais de esgotamento. Paralelamente, o aspecto da competição recebeu uma atenção exacerbada – reforçada pelo tema da globalização que ganhou destaque na década de 1980. Isso porque, em um contexto de crescente instabilidade e de globalização financeira, a disponibilidade de novas tecnologias e métodos organizacionais desestabilizou os padrões de concorrência capitalista, exigindo das empresas uma atuação suficientemente ágil para enfrentar as novas condições de competitividade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 99-100).

Por conseguinte, as empresas reduziram seus quadros para se tornarem mais flexíveis e responderem aos rápidos avanços tecnológicos e à crescente competição global, ampliando assim o número de indivíduos em situação de desemprego ou em variadas situações ocupacionais (SULLIVAN, 1999, p. 457). Entre as novas situações ocupacionais, chamam a atenção o trabalho do tipo autônomo-informal, o crescimento do trabalho doméstico ou de cuidados à pessoa, os empregos temporários, o crescimento do empreendedorismo – no formato de pequenas empresas –, os trabalhos de consultoria, os empregos no mercado virtual e o subemprego (BENDASSOLI, 2007, p. 20).

Chanlat (1995, p. 69) sugere que "toda sociedade, independente de seu tipo, fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem". Assim, a partir do momento em que transformações no ambiente capitalista levaram ao rompimento das expectativas de estabilidade e crescimento linear no interior de uma organização, o modelo de carreira organizacional e linear perdeu força e cedeu espaço a novas concepções e modelos, que buscaram recuperar a coerência entre aspirações individuais sobre o trabalho e seus novos arranjos. Foram nestas circunstâncias que surgiram os "modelos emergentes de carreira". Bendassolli (2009, p. 391) denomina

> [...] modelos emergentes de carreira as propostas que, ao longo das últimas quatro décadas, buscam responder às transformações pelas quais passaram o trabalho, as organizações e as sociedades industriais e que têm, em seu centro, um diagnóstico sobre a elevação da incerteza, o risco, a fragilização e a ruptura dos vínculos tradicionais de trabalho.

Baruch (2004, p. 60-61) afirma que as carreiras da atualidade deixam de se sustentar em sistemas lineares, estáticos e rígidos e passam a tornar-se multidirecionais, dinâmicas e fluidas. Os novos modelos de carreira compreendem uma variedade de opções e direções possíveis para o desenvolvimento (movimentos laterais, mudanças de direção, mudanças de organização e mudanças de aspiração), assim como uma variedade de definições de sucesso na carreira. O autor sugere, além disso, que a principal alteração que os novos modelos trazem se manifesta nos contratos psicológicos[3]. Do ponto de vista das empresas, deixa-se de oferecer segurança no emprego para oferecer oportunidades de desenvolvimento. Do ponto de vista do indivíduo, abandona-se o comprometimento à organização em troca de desempenho e múltiplos comprometimentos (com a ocupação ou profissão, com as ideologias, com o líder, com a equipe, com o departamento, com o projeto, com os colegas, etc.) (*Ibid*., p. 59).

Os modelos de carreira sem fronteiras e de carreira proteana são, dentre os modelos emergentes, aqueles de maior destaque na literatura. A carreira sem fronteiras é aquela que transcende a organização. Não caracteriza uma forma de carreira específica, mas, ao contrário, um leque de possíveis formas que desafiam os pressupostos tradicionais de emprego (ARTHUR; ROUSSEAU, p. 3). Para Arthur e Rousseau (1996, p. 6), a carreira sem fronteiras pode se manifestar, de forma mais comum, na mobilidade através das fronteiras entre empregadores distintos, como é o caso dos trabalhadores estudados pelos autores na região do Vale do Silício. Mas pode também manifestar-se nas formas do trabalho autônomo,

[3] O contrato psicológico corresponde à combinação de interesses e expectativas mútuas entre organização e indivíduo (ROUSSEAU, 1995).

nas carreiras sustentadas por redes sociais, no rompimento de estruturas hierárquicas da organização, na priorização da vida pessoal e familiar ou na percepção sobre um futuro de carreira sem levar em conta obstáculos estruturais. O ponto comum entre todas essas manifestações é, segundo os autores, a independência em relação aos arranjos de carreira organizacionais e a possibilidade de movimentos através de todos os tipos de fronteiras, tais como ocupacionais, geográficas ou culturais.

O modelo de carreira proteana, por sua vez, baseia-se no autodirecionamento e na busca do sucesso psicológico (HALL, 2002, p. 23). O modelo empresta da mitologia grega a metáfora para realçar a inevitabilidade das mudanças e reforçar o papel do indivíduo na determinação da direção de sua carreira – Proteu, deus do mar, mudava de face como resposta adaptativa e estratégica às mudanças do ambiente (BENDASSOLI, 2009, p. 391-392). A carreira proteana é descrita por Hall e Mirvis (1996, *apud* BARUCH, 2006, p. 129) como uma nova forma de carreira em que o indivíduo, e não a organização, assume a responsabilidade pela carreira e por suas mudanças. Em sua essência, a carreira proteana é o contrato do indivíduo consigo mesmo, ao invés do contrato entre indivíduo e organização. Assim, o sucesso de carreira também é definido e formado pelo indivíduo e envolve elementos subjetivos como sentimentos de realização e satisfação.

Pelo fato de focarem em aspectos justapostos, os modelos de carreira sem fronteiras e de carreira proteana são, por vezes, confundidos ou utilizados de maneira indistinta. A carreira proteana pode, por exemplo, desenvolver-se além de fronteiras organizacionais (BRISCOE; HALL, 2006, p. 6-7). Entretanto, enquanto a carreira sem fronteiras possui enfoque nas oportunidades de desenvolvimento de carreira que não se confinam às fronteiras organizacionais, a carreira proteana concentra-se nos comportamentos autodirigidos, no papel que elementos pessoais adquirem enquanto orientadores do desenvolvimento profissional e na importância das dimensões subjetivas de sucesso que o indivíduo experimenta (*Ibid*., p. 8) – esse último aspecto discutido em maiores detalhes nas próximas subseções deste referencial.

2.1.4 Carreira subjetiva e carreira objetiva

As carreiras podem ser analisadas a partir de duas dimensões: a objetiva e a subjetiva. De acordo com Hall e Chandler (2005, p. 155), uma das maiores contribuições de Everett Hughes ao campo de estudo das carreiras foi sinalizar a importância dessas duas perspectivas ou dimensões de análise. Já em meados do século XX, Hughes (1958, p. 63) chamou a atenção para a distinção entre a carreira considerada a partir de parâmetros da estrutura social, como a sequência de posições ocupadas, e a carreira considerada segundo o modo como o indivíduo percebe e interpreta seus vários atributos, suas ações e os acontecimentos.

Assim, a carreira objetiva pode ser entendida como a interpretação institucional para a carreira e analisada a partir da sequência particular de trabalhos ou das posições ocupadas pelo indivíduo, da remuneração envolvida, das promoções recebidas, do *status* alcançado, do nível hierárquico e de outros aspectos tangíveis. A carreira subjetiva, por sua vez, pode ser entendida como a interpretação individual para a própria carreira e analisada a partir da forma como a pessoa experimenta a sequência de ocupações e atividades que constituem sua história de trabalho, além de suas aspirações, satisfações, autoconceitos, aprendizados e atitudes em relação ao trabalho e à vida (HALL, 2002, p. 10; HALL; CHANDLER, 2005, p. 156; ARTHUR; ROUSSEAU, 1996, p. 7).

Tradicionalmente, pesquisas sobre carreira eram consistentes com organizações hierárquicas nas quais os já mencionados aspectos objetivos possuíam grande relevância. Arthur e Rousseau (1996, p. 8), avaliando as pesquisas empíricas sobre carreira no período de 1980 a 1994, verificaram que mais de 80% dos artigos presumiam um ambiente estável, mais de 75% pressupunham um enfoque intraorganizacional e cerca de 75% dos artigos restringiam-se a temas de carreira gerenciais, profissionais ou hierárquicos. Entretanto, as mudanças ocorridas nos contextos organizacionais e de trabalho nas últimas décadas levaram a situações de carreira menos dependentes das organizações, como já citado na subseção precedente deste referencial. Consequentemente, medidas subjetivas para a carreira têm recebido progressivo destaque no presente cenário (HALL; CHANDLER, 2005, p. 156).

A literatura ocupa-se em mostrar que, embora distintas, as dimensões objetiva e subjetiva não devem ser tratadas em oposição, mas como aspectos complementares do estudo das carreiras (HALL; CHANDLER, 2005, p. 155-156). A fim de compreender completamente o percurso

de trabalho de um indivíduo, suas escolhas e os efeitos delas, a carreira subjetiva e a objetiva devem ser consideradas em conjunto como facetas de um mesmo processo (HALL, 2002, p. 10).

2.1.5 O sucesso na carreira

De acordo com Heslin (2005, p. 113), o sucesso na carreira tem sido um constructo de considerável interesse para os estudiosos da carreira. Apesar disso, a literatura ocupou-se primordialmente do estudo da predição ou da facilitação do sucesso na carreira, bem como das variáveis relacionadas a ele, e pouca atenção foi destinada ao entendimento da natureza do sucesso e de seu significado para os indivíduos (*Ibid*., p. 114). Segundo Arthur *et al* (2005, p. 179), o "sucesso na carreira pode ser definido como a conquista de resultados desejáveis relacionados ao trabalho em algum ponto das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo"[4].

Para cada indivíduo, o significado atribuído ao sucesso na carreira depende da saliência de diferentes critérios (HESLIN, 2005, p. 114). Em uma revisão bibliográfica envolvendo uma amostra de 68 pesquisas sobre sucesso na carreira, de 1992 a 2002, Arthur *et al* (2005) reuniram diversos critérios ou indicadores associados ao significado de sucesso na carreira. Critérios semelhantes são também encontrados nas discussões feitas por Heslin (2005) sobre as pesquisas envolvendo o sucesso na carreira e no modelo de sucesso desenvolvido por Dries *et al* (2008). No quadro que se segue, sintetizam-se e agrupam-se em temas comuns os critérios ou indicadores de sucesso mencionados por esses autores.

Quadro 3 – Significados de sucesso na carreira

Critérios ou indicadores de sucesso encontrados	Tema comum
Número de promoções, posição ou nível hierárquico, oportunidades de avanço, mobilidade vertical.	Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico
Símbolos de *status*, *status* ocupacional, *status* social, prestígio, reputação, apreciação, respeito e reconhecimento.	Reconhecimento social e prestígio

[4] *"Career success may be defined as the accomplishment of desirable work-related outcomes at any point in a person's work experiences over time"* (ARTHUR *et al*, 2005, p. 179).

Critérios ou indicadores de sucesso encontrados	**Tema comum**
Respeito e aceitação dos colegas, aprovação dos amigos.	Aprovação de colegas e amigos
Segurança, número de anos no emprego, estabilidade da classificação ocupacional, segurança econômica ou financeira, segurança no emprego, continuidade, estabilidade.	Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)
Autonomia, independência, liberdade, trabalho sem regras ou restrições, *locus* interno de controle.	Autonomia e liberdade para agir no trabalho
Apreciação pelo trabalho realizado, comprometimento ocupacional, trabalho interessante, interesse pela área, interesse na ocupação, identidade.	Gosto ou interesse pela área
Desafio, solução de problemas desafiadores, ser desafiado, estímulo constante, variedade.	Trabalho desafiador
Aprendizado, aquisição de novas habilidades e conhecimentos, ciência.	Expansão do conhecimento, aprendizado constante
Salário, remuneração, aumento salarial, progressão salarial, recompensa monetária, prêmios, bônus financeiros, ganhos financeiros, alta renda, benefícios extras.	Maiores retornos financeiros
Oportunidades de crescimento pessoal, transcendência, paz interior, contentamento com a direção de vida, realização, felicidade, satisfação.	Crescimento pessoal
Afiliação, senso de pertencimento, comunidade, suporte social, relações interpessoais, integração e suporte de colegas, conquistas de equipe, bons colegas.	Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer
Contribuição, oportunidades de colaboração, ajudar outras pessoas, contribuir para a sociedade, tornar o mundo um lugar melhor, ser útil, fazer a diferença.	Contribuição para a sociedade
Criatividade, inovação, adaptabilidade, construir negócios baseados em ideias.	Realização de ideias criativas ou inovadoras
Sentido, propósito, conteúdo pessoalmente significativo.	Sentido ou propósito no trabalho
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, tempo para si, integração vida-trabalho, casamento feliz e estável, criar os filhos com sucesso, equilíbrio de vida, balanço.	Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar
Atendimento a expectativas e opiniões de familiares, aprovação da família.	Aprovação da família
Poder, número de subordinados, influência, extensão de controle, tomar decisões de grande impacto, responsabilidade.	Posição de influência ou poder
Alto nível de competência, *expertise*, desempenho, produtividade, boa avaliação, confiança dos superiores, ser reconhecido como competente.	Competência na realização do trabalho, elevado desempenho

FONTE: Elaborado pela autora a partir de Arthur *et al* (2005), Heslin (2005) e Dries *et al* (2008)

Tradicionalmente, salário, crescimento salarial e promoções foram os indicadores de sucesso mais amplamente utilizados em pesquisas (HESLIN, 2005, p. 115). Entretanto, acompanhando o mesmo movimento das teorias de carreira, o entendimento de sucesso na carreira também sofreu alterações recentes, a partir da indisponibilidade dos fatores que apoiavam a carreira tradicional – estabilidade, aumento salarial e *status* do cargo e do empregador – e da emergência de novos modelos de carreira (MIRANDA, 2013, p. 29-30). Desse modo, a importância relativa do progresso hierárquico e salarial através de promoções diminuiu (HESLIN, 2005, p. 115) se comparada à importância de aspectos menos tangíveis como equilíbrio, sentido, propósito, transcendência e contribuição a partir do trabalho (*Ibid*, p. 116).

A diferenciação entre indicadores mais ou menos tangíveis para o sucesso na carreira – conforme proposta acima – sugere que o entendimento do que é sucesso também depende, assim como a carreira, da distinção teórica entre duas dimensões: a objetiva e a subjetiva (HESLIN, 2005, p. 114; ARTHUR *et al*, 2005, p. 179). Assim, o sucesso objetivo de carreira reflete-se nos já mencionados aspectos observáveis, mensuráveis e verificáveis da carreira, os quais foram considerados por muito tempo a marca de sucesso em diversas sociedades. Trata-se, para Arthur *et al* (2005, p. 179), da perspectiva externa que delineia indicadores tangíveis para a situação de carreira de um indivíduo. Já o sucesso de carreira subjetivo é definido a partir das reações do indivíduo aos desdobramentos de suas experiências na carreira (HESLIN, 2005, p. 114) ou, ainda, da avaliação individual para a própria carreira, segundo dimensões consideradas importantes pelo indivíduo (ARTHUR *et al*, 2005, p. 179).

Embora, como já mencionado, critérios subjetivos venham sendo cada vez mais incorporados dentro das pesquisas de sucesso na carreira, Dries *et al* (2008, p. 255) afirmam que, ao invés de se afirmar que a carreira subjetiva está sobrepondo-se à carreira objetiva, é mais correto dizer que os estudiosos da carreira estão se tornando mais conscientes de que o sucesso na carreira é antes uma construção social do que uma realidade objetiva; um conceito dinâmico do que uma verdade estática; e que ele evolui junto com os contextos históricos e culturais que o rodeiam.

Heslin (2005, p. 118-120) propõe, além disso, que o sucesso na carreira pode ser avaliado, tanto no domínio subjetivo como no objetivo, a partir de critérios autorreferentes ou referenciados no outro. No domínio subjetivo, o sucesso que o indivíduo percebe em sua

carreira (perspectiva interna) pode estar baseado tanto nos seus padrões e preferências pessoais (autorreferentes) como pode envolver a internalização de critérios de outras pessoas. No domínio objetivo, aspectos tangíveis e normalmente observáveis sob uma perspectiva externa (como um determinado salário ou cargo) podem, por exemplo, ser identificados como critérios de sucesso estabelecidos pelo próprio indivíduo ou serem socialmente construídos a partir da comparação com os resultados de outros.

Para Arthur *et al* (2005, p. 180), a observação do sucesso na carreira a partir de uma lente puramente objetiva ou de uma lente puramente subjetiva oferece uma visão limitada do sucesso na carreira. Segundo os autores, as duas dimensões são interdependentes. A própria distinção entre critérios objetivos e subjetivos pode não ser tão clara. Como exemplo, cita-se o caso da percepção de segurança no emprego pelo indivíduo (critério subjetivo) e a segurança demonstrada pelo número de anos passados no emprego (critério objetivo).

A partir da constatação de que as dimensões objetiva e subjetiva de sucesso na carreira não podem ser tratadas separadamente, o conceito de sucesso apresentado por Arthur *et al* (2005) e enunciado no início desta subseção pode ser expandido para incorporar ambas as dimensões, conforme proposto por Miranda (2013, p. 34): "[o sucesso na carreira é] a conquista de resultados desejáveis de carreira, factuais ou percebidos, em algum ponto das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo" (grifo da autora).

A definição do sucesso na carreira será fundamental para a compreensão do processo cíclico através do qual os indivíduos tomam decisões em suas carreiras, tema abordado na subseção a seguir.

2.1.6 Escolhas e decisões nos ciclos de carreira

Segundo Hall (2002, p. 51), há provavelmente mais teorias e pesquisas envolvendo a escolha de uma ocupação do que pesquisas em qualquer outro assunto no campo do desenvolvimento de carreira. Tais pesquisas normalmente pressupõem que a escolha de carreira constitui um evento único na adolescência ou no início da fase adulta e que os anos de carreira subsequentes são consumidos no exercício da ocupação previamente escolhida. Para Sullivan

(1999, p. 465), apesar das evidências de que os indivíduos adultos estão fazendo escolhas ocupacionais ao longo de suas vidas, relativamente pouca pesquisa foi conduzida a respeito do que os motiva a mudar de ocupação.

Hall (2002, p. 49-50) entende que decisões de carreira não se limitam à escolha de uma ocupação, mas envolvem qualquer escolha ou decisão que afete a carreira do indivíduo. Assim, as pessoas fazem escolhas ou tomam decisões durante toda a sua carreira e essas escolhas têm efeitos sobre a forma como a carreira se desenvolve ao longo do tempo. Na visão do autor, não se trata de negar a importância da primeira escolha ocupacional. Além disso, embora se considere a vigência de uma era de carreiras proteanas e sem fronteiras, não se trata tampouco de negar a importância da escolha de uma organização para trabalhar. Ao contrário, ele afirma que ambas as escolhas – ocupação e organização – continuam sendo os principais tipos de decisão que um indivíduo toma em sua carreira. Trata-se, contudo, de reconhecer que esse indivíduo, enquanto responsável pela própria carreira, deve estar mais atento a suas escolhas e buscar revê-las constantemente (*Ibid*., p. 51).

Em sua revisão teórica sobre escolhas e decisões de carreira, Hall (2002, p. 68) apresenta fatores pessoais e sociais cuja influência sobre as escolhas é reconhecida – interesses, identidade, estágio de vida, necessidades, valores, situação socioeconômica, etc. – e explica que, apesar de importantes, eles não oferecem uma visão dinâmica de como e por que as escolhas são feitas, reconsideradas ou revisadas. Sullivan (1999, p. 462) sugere que uma visão mais enriquecida sobre as carreiras pode ser obtida analisando-se o significado ou o entendimento de sucesso para o indivíduo na tomada de decisão.

Para Hall e Chandler (2005, p. 158), o termo utilizado para descrever a visão subjetiva de sucesso é o sucesso psicológico. De acordo com os autores, o sucesso psicológico desenvolve-se em um processo cíclico de aprendizado, como o resultado do estabelecimento e do alcance de metas individuais, ao mesmo tempo em que se relaciona a aspectos objetivos da carreira. Da mesma forma, decisão (ou escolha), crescimento e envolvimento formam ciclos em que cada variável realimenta e reforça as outras variáveis. Assim, à medida que o indivíduo percebe-se mais (ou menos) competente e bem sucedido em sua escolha – segundo seus critérios de sucesso na carreira –, maior (ou menor) será seu envolvimento com essa escolha e ele poderá continuar no mesmo caminho ou realizar novas escolhas (HALL, 2002,

p. 72-73). Em outras palavras, o sucesso experimentado na implementação de uma escolha de carreira irá influenciar a tomada de decisão na busca do sucesso futuro.

Simplificadamente, a interpretação dos autores para o processo cíclico envolvendo a tomada de decisão na carreira e o desenvolvimento do sucesso psicológico pode ser observada na Ilustração 1 a seguir.

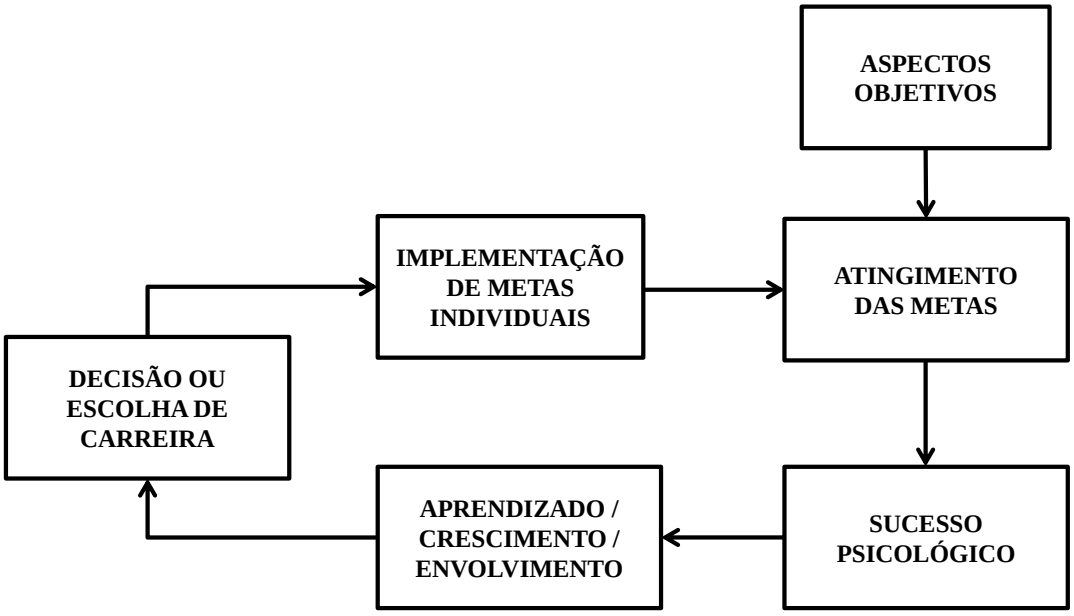

Ilustração 1 – Processo cíclico de decisão na carreira
FONTE: Elaborado pela autora, com base em Hall e Chandler (2005) e Hall (2002).

Essa visão do sucesso psicológico como elemento de um ciclo originado a partir de escolhas e decisões dos indivíduos fica mais clara quando se agrega a ela o modelo de ciclos de aprendizado para a carreira apresentado por Hall em 1986 (Ilustração 2).

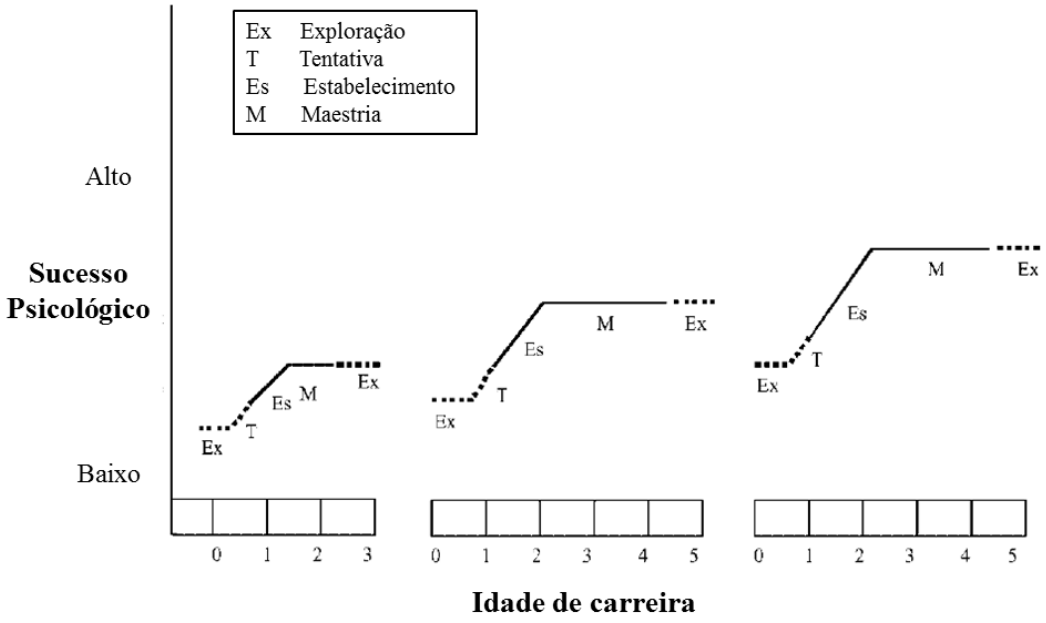

Ilustração 2 – Carreira como ciclos de aprendizado
FONTE: Hall (2002, p. 119). Traduzido pela autora.

O modelo de ciclos de aprendizado entende que as carreiras contemporâneas se desenvolvem em episódios erráticos e podem ser vistas como uma série de ciclos de aprendizado ao longo da vida. Assim, ao invés de compreender a carreira a partir de um ciclo longo e único, pode-se compreendê-la como uma composição de muitos ciclos de curta duração (cerca de dois a quatro anos) (HALL, 2002, p. 119). Cada um dos pequenos ciclos de aprendizado é composto por fases de exploração de novas opções – e, portanto, novas escolhas na carreira; estabelecimento da confiança, de competências e da aceitação do novo papel; e maestria (elevado desempenho). Quando o ciclo é concluído – seja pelo atingimento dos critérios de sucesso na carreira ou por fatores internos e externos que sugiram mudanças –, o indivíduo passa a explorar novas opções, realiza novas escolhas e inicia um novo ciclo. Neste momento, enquanto o mundo externo observa o sucesso objetivo do presente, o indivíduo busca os aprendizados necessários e direciona-se para o sucesso subjetivo a ser alcançado no próximo ciclo (HALL; CHANDLER, 2005, p. 160).

Esse modelo de Hall encontra apoio teórico na abordagem de Donald Super para o desenvolvimento de carreira. A teoria de ciclo de vida e de espaço de vida (*life-span, life*

space) de Super (1980) ou, ainda, seu “arco-íris” de carreira, representou a evolução do modelo de estágios ou fases para uma visão da carreira como um conjunto de múltiplos papeis sociais que o indivíduo assume, em diferentes arenas, e que interagem simultânea e sequencialmente, constituindo seu ciclo de vida (*Ibid*., p. 288). Para Super (1980, p. 291), marcos de decisão ocorrem antes e durante a adoção de um novo papel, na abdicação de um papel anterior ou em mudanças significativas na natureza de papeis preexistentes.

Tendo apresentado a visão dinâmica do processo cíclico de escolhas ou decisões de carreira em que se baseia esta pesquisa, são introduzidos, na subseção a seguir, alguns enfoques teóricos que têm se proposto, ao longo dos anos, a estudar as escolhas e o desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

2.1.7 Enfoques teóricos para as escolhas e o desenvolvimento de carreira

Segundo Ribeiro e Melo-Silva (2011, p. 8), muitos pesquisadores têm procurado compreender o papel do trabalho e explicar escolhas ocupacionais na vida das pessoas, desenvolvendo diversas teorias sobre essas questões ao longo de mais de um século, a maioria das quais centradas na ciência psicológica. Dentre os enfoques teóricos mais frequentemente citados por aqueles que se propuseram a criar taxonomias para essas teorias, estão o enfoque traço-fator, o enfoque psicodinâmico, o enfoque desenvolvimentista e evolutivo e o enfoque decisional e cognitivo (*Ibid*., p. 80).

O enfoque traço-fator deu início ao que se intitulou “Orientação Vocacional” e, fundamentando-se na abordagem psicométrica, concentrou metodologias para o ajuste vocacional entre características pessoais (traços) e características ocupacionais, compreendendo a escolha vocacional como única e definitiva. O enfoque psicodinâmico, por sua vez, teve suas raízes na Psicanálise e surgiu como uma alternativa ao enfoque traço-fator, buscando explicar o comportamento vocacional pela dinâmica da personalidade, em contraposição à concepção de traço do enfoque anterior. O enfoque desenvolvimentista e evolutivo, contemporâneo ao psicodinâmico, trouxe como contribuição a visão de que a escolha profissional é fruto da experiência passada, circunstâncias presentes e visão de futuro que uma pessoa possui, abarcando as concepções de estágios e fases na carreira. Já o enfoque

decisional e cognitivo englobou modelos explicativos do comportamento e do desenvolvimento vocacional com fundamentos cognitivos (dirigidos aos processos de aquisição e tratamento da informação), buscando auxiliar na tomada de decisão e na formação de métodos de escolha (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011).

Mais recentemente, a crescente incidência de mudanças nos contextos de trabalho resultou em demandas para o ajustamento do indivíduo a suas múltiplas transições, ou adaptabilidade de carreira. O esforço de compreender a experiência da transição de carreira resultou no enfoque transicional (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011, p. 195). Outros enfoques emergentes e em consolidação também foram citados pelos autores: objetivista, construtivista, construcionista e socioconstrucionista (*Ibid*., p. 80).

Na classificação sugerida por Ribeiro e Melo-Silva (2011), os diferentes enfoques e teorias podem ser organizados segundo demandas-chave do desenvolvimento de carreira (Quadro 4).

Quadro 4 – Enfoques e teorias do desenvolvimento de carreira

Demanda-chave	Enfoque	Teoria / Estratégia
Ajudar o indivíduo a realizar seu ajustamento vocacional/ocupacional	Traço-fator	Método pragmático de Parsons
		Enfoque tipológico hexagonal de Holland
		Enfoque traço-fator
Ajudar o indivíduo a entender os determinantes de sua escolha e poder escolher	Psicodinâmico	Enfoque da satisfação das necessidades básicas de Roe
		Enfoque psicanalítico de Bordin
		Estratégia clínica de Rodolfo Bohoslavsky
Ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira	Desenvolvi-mentista e Evolutivo	Modelo de desenvolvimento vocacional de Ginzberg e col.
		Desenvolvimento vocacional segundo Tiedeman e O'Hara
		Desenvolvimento vocacional segundo Miller e Form
		Desenvolvimento vocacional segundo Havighurst
		Construção do enfoque desenvolvimentista e evolutivo de Super
Ajudar o indivíduo a compreender seu processo de tomada de decisões e desenvolver um método de escolha	Decisional e cognitivo	Teoria sociocognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett
		Teoria da ativação do desenvolvimento vocacional e pessoal de Pelletier, Bujold e Noiseaux
		Aprendizagem social de Krumboltz
		Teoria da circunscrição e do compromisso de Gottfredson
Ajudar o indivíduo a entender e enfrentar as múltiplas transições em sua carreira	Transicional	Enfoque transicional de Schlössberg e col.

Demanda-chave	Enfoque	Teoria / Estratégia
Ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição	Objetivista	Enfoque do caos de Pryor, Amudson e Bright
	Construtivista	Enfoque desenvolvimentista-contextual de Vondracek, Lerner e Schulenberg
	Construcionista	Enfoque contextualista de Young, Valach e Collin
		Enfoque do Life Designing de Savickas, Guichard, Duarte e col.
	Socio-construcionista	Proposta de enfoque socioconstrucionista em orientação profissional (contribuição brasileira)

FONTE: Ribeiro e Melo-Silva (2011, p. 81-83)

Como demonstra o quadro acima, o campo de estudos do desenvolvimento de carreira é amplo. Contudo, esse deve exercitar a integração de seu legado científico e partir para novas propostas, respondendo às necessidades de novos tempos (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011, p. 8). Conforme já mencionado no primeiro capítulo desta dissertação, a Psicologia Individual de Alfred Adler, de bases psicodinâmicas (FEIST; FEIST, 2006, p. 64), é uma perspectiva pouco explorada nesse campo de estudos, fato que novamente se constata em sua ausência na síntese de teorias do Quadro 4.

A presente pesquisa busca promover a abertura à Psicologia Individual por entender que são muitas as possibilidades de aplicação da teoria no atendimento às demandas do desenvolvimento de carreira e que, além disso, essa possa ser integrada à compreensão contemporânea de carreira como ciclos de decisão e de aprendizado (HALL, 2002). Sendo assim, a seção a seguir aprofunda e apresenta em detalhes a teoria desenvolvida por Alfred Adler, seus constructos e ideias principais. Na sequência, a terceira e última seção deste referencial teórico procura integrar a Psicologia Individual ao estudo das carreiras.

2.2 A Psicologia Individual de Alfred Adler

2.2.1 A história de vida de Adler

Ainda que cada teórico da personalidade desenvolva suas ideias com base em observações empíricas e especulações, essas ideias refletem a personalidade e as experiências do teórico

criador (FEIST; FEIST, 2006, p. xvi). Assim, para entender o contexto de surgimento da Psicologia Individual, uma breve excursão pela biografia de Alfred Adler pode ser bastante elucidativa (CLONINGER, 1999, p. 72; CLONINGER, 2004, p. 104).

Alfred Adler nasceu em 1870 na região suburbana de Viena e foi o segundo filho em uma família judia de classe média, formada por quatro filhos e duas filhas. Durante a infância, apresentou uma série de problemas de saúde, como o raquitismo. Uma de suas primeiras recordações diz respeito a uma ocasião em que, aos dois anos de idade, estava enfaixado e com os movimentos limitados enquanto seu irmão mais velho movia-se e brincava livremente (CLONINGER, 2004, p. 104). Adler referia-se à sua infância como um período marcado pela competição infrutífera com o irmão mais velho, Sigmund. Competição que perdurou até a fase adulta, apesar do bom relacionamento entre ambos (FEIST; FEIST, 2006, p. 66).

Ainda na infância, Adler enfrentou a morte de perto em algumas ocasiões. Confrontou-se com dois acidentes de rua e, aos cinco anos de idade, contraiu grave pneumonia e chegou a ser desacreditado por um dos médicos. Essa experiência, associada ao falecimento de um irmão mais novo no quarto em que dividiam, fez com que desenvolvesse o interesse pela medicina (CLONINGER, 1999, p. 72; FEIST; FEIST, 2006, p. 66) – a maneira pela qual poderia enfrentar e superar a morte e o medo dela (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 199).

Apesar dos problemas de saúde, Adler superou suas fraquezas físicas, desenvolveu-se nos esportes e tornou-se um menino muito popular entre seus colegas (CLONINGER, 1999, p. 72; *Id*., 2004, p. 105). Os irmãos e os colegas de Adler tiveram, além disso, um papel essencial em seu desenvolvimento. Sua posterior ênfase teórica à importância do interesse social e à compensação de inferioridades orgânicas não pode, por essas razões, ser desligada de suas experiências nos primeiros anos de vida (CLONINGER, 1999, p. 72), como será demonstrado no decorrer deste referencial teórico.

Aos 18 anos, Adler ingressou na Universidade de Viena. Durante uma reunião política na universidade, conheceu sua esposa, Raissa Epstein, uma estudante russa socialista cujas ideias eram muito mais liberais do que as típicas ideias austríacas da época (CLONINGER, 1999, p. 72; *Id*., 2004, p. 105). As manifestações de Adler, em seus escritos, a favor de direitos e privilégios iguais para homens e mulheres são frequentemente atribuídas à sua associação ao socialismo e à influência de sua esposa (*Ibid*., 2004, p. 105).

Adler formou-se em medicina em 1895 e, inicialmente, praticou a oftalmologia e a clínica geral. Posteriormente, devido a seu crescente interesse no funcionamento do sistema nervoso, deslocou-se para o campo da neurologia e da psiquiatria (CLONINGER, 1999, p. 72), até chegar à psicologia. Como ele próprio chegou a dizer, seu interesse na psicologia desenvolveu-se a partir da prática médica. Para Adler (1929b, p. 33), "a prática da medicina proporcionou o ponto de vista teleológico ou intencional necessário para a compreensão de fatos psicológicos"[5].

Embora não haja consenso na literatura quanto ao primeiro encontro entre Alfred Adler e Sigmund Freud, sabe-se que, em 1902, Freud convidou Adler e outros três médicos para discutirem psicologia e neuropatologia em um grupo de discussões semanais (FEIST; FEIST, 2006, p. 67). Adler tornou-se, assim, membro do círculo íntimo que se desenvolveu em torno de Freud. Em 1910, Adler foi indicado por Freud para primeiro presidente da Sociedade Psicanalítica Vienense – fundada por Freud –, embora, neste período, já houvesse divergências significativas entre ambos nos pontos de vista sobre neurose (CLONINGER, 1999, p. 72; *Id*., 2004, p. 105). Em 1911, as diferenças teóricas entre Adler e Freud tornaram-se inaceitáveis, culminando com o desligamento de Adler da Sociedade. As grandes divergências residiam essencialmente na ênfase de Adler à busca pela superioridade e não à sexualidade como motivação humana básica e também na importância atribuída ao ambiente social em detrimento dos processos inconscientes (FEIST; FEIST, 2006, p. 68).

A psicanálise de Freud foi um antecedente importante à Psicologia Individual, mais pelo compartilhamento de determinados pressupostos e conceitos do que pela convergência teórica entre ambas (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 3-9). Embora já tivesse iniciado seu trabalho teórico antes do contato com Freud, Adler foi influenciado pela psicanálise no que diz respeito à importância das relações mãe-filho, ao papel do desenvolvimento psicológico nos primeiros anos de vida, à interpretação dos sintomas neuróticos e à análise de sonhos e recordações (CLONINGER, 1999, p. 73).

Após o desligamento da Sociedade Psicanalítica, Adler fundou a Associação de Psicologia Individual, em 1912, junto com outros nove membros desligados do grupo de Freud. O grupo de seguidores de Adler tinha especial interesse no campo da educação e na solução de

---

[5] *"The practice of medicine provided the teleological or purposive viewpoint which is necessary for the understanding of psychological facts"* (ADLER, 1929b, p. 33).

problemas da infância, como a delinquência, por exemplo. Suas teorias enfatizavam o esforço individual consciente para melhoria da própria vida. Ofereciam treinamentos para os professores e orientavam crianças e famílias em centros estabelecidos em escolas públicas, com o objetivo de formação da mente e caráter dos jovens (CLONINGER, 1999, p. 73).

Durante a Primeira Guerra Mundial, Adler serviu em uma unidade neuropsiquiátrica do Exército Austro-Húngaro e os impactos da guerra também influenciaram sua teoria. Segundo Feist e Feist (2006, p. 68), Adler sugeriu, a partir de então, que o interesse social e a compaixão poderiam ser os pilares da motivação humana. Em torno do conceito de interesse social é que estão centrados os últimos escritos de Adler (CLONINGER, 1999, p. 77).

Cloninger (2004, p. 106) afirma que Adler escreveu extensivamente, publicando mais de 300 artigos e livros, e sua reputação espalhou-se internacionalmente. Em 1935, assim como outros europeus, mudou-se para os Estados Unidos, devido a problemas políticos anteriores à Segunda Guerra Mundial. Lá, passou a trabalhar na Escola de Medicina de Long Island. Faleceu na Escócia, em 1937, vítima de problemas cardíacos, durante uma turnê de conferências na Europa.

2.2.2 Introdução à Psicologia Individual

A introdução à teoria de Alfred Adler, ou Psicologia Individual, inicia-se pela compreensão do uso do termo individual. Devido a traduções sucessivas, o significado original do termo empregado por Adler foi alterado. Ao escolhê-lo, ele desejava salientar sua crença de que toda pessoa é indivisível (do latim, *individuum*) e única. Assim, sua Psicologia Individual insiste na unidade fundamental da personalidade e na noção de que comportamentos inconsistentes não existem: pensamentos, sentimentos e ações são todos direcionados a um único objetivo e servem a um único propósito (FEIST; FEIST, 2006, p. 74).

Adler encontrou suporte para essas ideias na filosofia holística de Jan Smuts. Embora essa filosofia não tenha originado a Psicologia Individual, pode-se dizer que proporcionou uma base filosófica importante para confirmar suas ideias (CLONINGER, 1999, p. 74). Jan Smuts cunhou o termo holismo para designar um modo de pensar segundo o qual os sistemas

possuem propriedades diferentes daquelas de suas partes. Tal filosofia alinhou-se às doutrinas de unidade da personalidade que fundamentaram a Psicologia Individual (DREIKURS, 1950, p. 56) e que entendem que uma abordagem com enfoque em traços negligencia a personalidade e a totalidade do indivíduo (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 167). Por esse motivo, Cloninger (1999, p. 72) afirma que "Alfred Adler foi o fundador do sistema holístico da Psicologia Individual, a qual compreende cada pessoa como uma totalidade integrada dentro de um sistema social".

No capítulo de apresentação da obra *The Individual Psychology of Alfred Adler*, Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 1) propõem uma relação de 12 (doze) tópicos que oferecem uma orientação inicial da teoria de Alfred Adler. Convém enumerá-los aqui para que se possa construir uma visão geral da Psicologia Individual:

I. Há uma força dinâmica por trás de toda a atividade humana, que busca levar o indivíduo de um sentimento de inferioridade para uma situação de superioridade, perfeição, totalidade.

II. Tal força é especificamente direcionada por um objetivo individualmente único que, embora influenciado por fatores biológicos e ambientais, é, em última análise, uma criação do indivíduo. E por ser um ideal criado pelo indivíduo, o objetivo é também uma ficção.

III. O objetivo é vagamente imaginado pelo indivíduo, o que quer dizer que ele pouco o conhece e o entende. Assim, a parte desconhecida do objetivo é a definição de Adler para o inconsciente.

IV. O objetivo vem ainda a ser a causa final ou a variável independente definitiva e, dessa forma, proporciona a chave para a compreensão do indivíduo.

V. Todos os processos psicológicos de um indivíduo formam uma organização autoconsistente do ponto de vista de seu objetivo. Essa estrutura de personalidade autoconsistente é o que Adler chamou de estilo de vida. O estilo de vida começa a ser estabelecido nos primeiros anos de vida e, uma vez estabelecido, comportamentos subsequentes tornam-se adaptações de diferentes meios ao mesmo fim.

VI. Todas as categorias psicológicas aparentes, tais como diferentes direcionadores e o contraste entre consciente e inconsciente, são apenas aspectos de um sistema relacional unificado.

VII. Todos os determinantes do objetivo, como fatores biológicos e históricos, são relativos ao objetivo; eles não operam como causas diretas, mas oferecem apenas probabilidades. O indivíduo utiliza esses fatores de acordo com seu estilo de vida.

VIII. As opiniões do indivíduo sobre si mesmo e sobre o mundo, seu esquema de apercepção[6] e suas interpretações, enquanto aspectos do estilo de vida, influenciam todos os processos psicológicos.

IX. O indivíduo não pode ser considerado de forma separada de sua situação social. A Psicologia Individual o considera e examina em sua incorporação social.

X. Todos os problemas importantes da vida tornam-se problemas sociais. Todos os valores tornam-se valores sociais.

XI. A socialização do indivíduo não é atingida à custa de repressão, mas é proporcionada através de uma habilidade humana que, embora inata, deve ser desenvolvida. Essa habilidade é o que Adler chamou de interesse social, um elemento crucial ao ajustamento do indivíduo.

XII. O desajustamento é caracterizado por sentimentos de inferioridade aumentados, interesse social subdesenvolvido e um objetivo de superioridade pessoal exacerbado e não cooperativo.

A partir da orientação oferecida pelos tópicos acima, é possível depreender alguns conceitos ou elementos para a abordagem teórica: sentimentos de inferioridade e luta pela superioridade (tópicos I e XII), finalismo ficcional (tópicos II, III e IV), poder criativo do *Self* (tópico II), estilo de vida (tópicos V, VI, VII e VIII), tarefas da vida (tópicos IX e X) e interesse social

[6] "Apercepção é um termo psicológico que se refere à percepção envolvendo uma interpretação subjetiva do que é percebido" (CLONINGER, 1999, p. 77).

(tópicos XI e XII). Tais elementos oferecerão um direcionamento para o desenvolvimento deste referencial e serão explicados com maiores detalhes nas próximas subseções.

Antes disso, convém salientar que, embora os constructos de ordem de nascimento e recordações mais antigas estejam implicitamente contemplados nos tópicos relacionados por Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 1), subordinados à ideia da formação do estilo de vida[7], o presente estudo pretende conferir-lhes maior destaque, dada a importância de tais constructos para o estudo das carreiras (HERNDON, 2012, p. 5). Por essa razão, ordem de nascimento e recordações mais antigas serão componentes teóricos abordados separadamente na organização deste referencial.

2.2.3 Sentimentos de inferioridade

O conceito de inferioridade, um dos primeiros e mais importantes elementos teóricos desenvolvidos na Psicologia Individual, teve seus prelúdios ainda durante a experiência de Alfred Adler na medicina. Como médico, Adler (1917, p. 1) observou que inúmeras manifestações clínicas poderiam ser compreendidas a partir de um fenômeno que denominou de inferioridade orgânica. Tal fenômeno não foi considerado por ele um defeito absoluto do órgão em questão, mas uma fraqueza relativa em comparação às funções dos demais órgãos, de modo que o indivíduo que subjetivamente a experimentasse possuiria dificuldades no exercício de suas funções (DREIKURS, 1950, p. 28).

Por ser a inferioridade um conceito relativo, Adler defendia que deveria ser avaliada em relação às demandas do ambiente e conforme o resultado da interação entre diversas forças, como organismo e ambiente físico, organismo e ambiente social, órgão em relação a outros órgãos e corpo em relação a mente (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 22-23). Cloninger (2004, p. 107) exemplifica esse aspecto simultaneamente subjetivo e relativo da inferioridade orgânica sugerindo que demandas do ambiente e do meio social poderiam produzir sensações de inferioridade que seriam evitadas, dadas as mesmas condições físicas do indivíduo, em um ambiente mais favorável.

---

[7] Como será explanado no decorrer deste referencial teórico, Alfred Adler sugeriu que ordem de nascimento e recordações mais antigas são elementos que permitem compreender as razões de um determinado estilo de vida e constituem-se, assim, em formas simples de acessar o estilo de vida de um indivíduo (ADLER, 1929b, p. 107-108).

Para Dreikurs (1950, p. 28-30), a questão principal no estudo da inferioridade orgânica diz respeito aos resultados e respostas que a inferioridade suscita, os quais podem ser de dois tipos diametralmente opostos: no sentido de desencorajar ou reduzir as crenças do indivíduo em suas próprias capacidades, ou, ao contrário, de levá-lo a um esforço de compensação e superação. Assim, derivada do conceito de inferioridade orgânica, Adler formulou uma teoria de destacada importância para os avanços subsequentes da Psicologia Individual: a teoria da compensação. Segundo Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 23), o fenômeno da compensação ocorre se, na interação órgão-ambiente, um desbalanceamento ameaça o organismo e ele responde com tentativas de manutenção do equilíbrio, atuando na estrutura do sistema nervoso central. Por conseguinte, do fenômeno da compensação fazem parte não apenas as necessidades de superação de inadequações físicas, como também as atividades neurológicas do organismo (ADLER, 1917, p. 56), conclusão que permitiu a Adler cunhar o conceito de compensação psicológica (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 23).

Os estudos da inferioridade orgânica e de sua abordagem à psique e à compensação psicológica ofereceram para Adler um exemplo particularmente claro do papel desempenhado por sentimentos de inferioridade e da forma como poderiam ser desenvolvidos ou superados (DREIKURS, 1950, p. 28), servindo de base para que, nos anos subsequentes, ele ampliasse sua investigação para o estudo do sentimento psicológico de inferioridade (CLONINGER, 1999, p. 75).

Dreikurs (1950, p. 20-21) sinaliza que a raça humana foi condicionada a sentimentos de inferioridade, advindos tanto da inferioridade biológica da espécie (forças físicas inferiores) como de sua insignificante dimensão no universo, da morte inevitável e das limitações da existência terrena. Os sentimentos de inferioridade podem ainda ser abordados a partir de uma perspectiva social. Ao contrário dos sentimentos relacionados à inferioridade biológica e à inferioridade cósmica, o sentimento de inferioridade social tem implicações distintas e afeta o indivíduo como um ser único e não como parte da raça humana (DREIKURS, 1950, p. 21). Sua origem encontra-se nas experiências dos primeiros anos da infância. Todas as crianças são profundamente afetadas por um sentimento de inferioridade, que é uma consequência inevitável de seu tamanho, sua falta de poder e sua dependência dos demais (CLONINGER, 1999, p. 75; CLONINGER, 2004, p.106). A criança experimenta esse tipo de sentimento ao contrastar suas características com as de seus pais, outros adultos e irmãos mais velhos. Trata-

se de um sentimento de inutilidade pessoal que desafia todo o conceito de si (DREIKURS, 1950, p.21; OBERST; STEWART, 2003, p. 23).

Ampliando o enfoque de seu estudo sobre os sentimentos de inferioridade, Adler (1929b, p. 60) chama a atenção para o fato de que o que se aplica à criança aplica-se também, de certa forma, a todos os homens. A fraqueza que é responsável pela vida da criança em um grupo familiar é equivalente à fraqueza que leva os homens a viverem em sociedade. Assim, todas as pessoas sentem-se inadequadas em determinadas situações. O que ocorre é que, de acordo com a Psicologia Individual, sentimentos de inferioridade podem ser fortes ou moderados, convertendo-se em resultados opostos para o indivíduo.

Quando em sua forma mais intensa, os sentimentos de inferioridade passam a ser compreendidos como componentes do que Adler denominou complexo de inferioridade (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 256), um impasse para qualquer desenvolvimento (DREIKURS, 1950, p. 27). Por outro lado, sentimentos de inferioridade moderados levam sempre a alguma forma de compensação (DREIKURS, 1950, p. 27) e podem motivar os indivíduos para realizações construtivas (CLONINGER, 1999, p. 75) e para o pertencimento social. Adler faz a conexão entre a interação social e a inferioridade, declarando que "o início da vida social reside na fraqueza do indivíduo"[8] (ADLER, 1929b, p. 61). Na próxima seção, algumas dessas formas de compensação dos sentimentos de inferioridade serão abordadas com maiores detalhes, sob a denominação da luta pela superioridade.

2.2.4 Luta pela superioridade

As noções de inferioridade e superioridade estiveram sempre profundamente interligadas na Psicologia Individual. Para Adler (1929b, p. 78), todos os sintomas da vida de um indivíduo se expressam em movimentos progressivos, em uma relação de passado e futuro. Assim, o futuro está vinculado a um objetivo de superioridade, enquanto o passado representa o estado de inferioridade ou inadequação que se quer superar. O entendimento dessa relação torna-se natural quando se considera que a resposta a um sentimento de inferioridade não se limita à

[8] *"(...) the beginning of social life lies in the weakness of the individual"* (ADLER, 1929b, p. 61).

situação que o despertou, mas conduz frequentemente a um fenômeno de sobrecompensação ou compensação excessiva (DREIKURS, 1950, p. 30-31). Colocado de outra maneira,

> É o sentimento de inferioridade, de inaptidão, de insegurança, que determina o alvo da existência de um indivíduo. A tendência de se por em foco, de atrair a atenção dos pais, faz-se sentir desde os primeiros dias de vida. Encontram-se aí os primeiros indícios de despertar desse desejo de consideração, de apreço, a desenvolver-se sob o concomitante influxo do senso de inferioridade e do propósito dele originado de atingir uma posição em que o indivíduo seja aparentemente superior ao seu ambiente (ADLER, 1967, p. 74).

Da mesma forma que o desenvolvimento teórico do sentimento de inferioridade, também a noção de luta ou busca pela superioridade passou por algumas fases e modificou-se na medida em que a Psicologia Individual foi sendo construída. Conforme explicam Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 101), embora tenha permanecido a descrição geral de uma força dinâmica que direciona para uma luta de superação da inferioridade em busca da superioridade, o significado dessa superioridade sofreu mudanças significativas.

Em teorizações posteriores, Adler afirmou que a busca pela superioridade é, na realidade, o direcionamento dos indivíduos pelo objetivo da perfeição – isto é, a motivação para aperfeiçoar e desenvolver as próprias capacidades e potenciais (CLONINGER, 1999, p. 75), e não o desejo de se por em foco ou de se sobrepor aos demais. Ressalta-se que, embora Adler tenha substituído formulações anteriores pelo ideal da perfeição, ele não as descartou, mas atribuiu-lhes uma posição subordinada dentro de sua teoria (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 102), passando a compreendê-las como manifestações equivocadas e exageradas da luta pela superioridade (DREIKURS, 1950, p. 22-23) – um complexo de superioridade, análogo ao de inferioridade (ADLER, 1929b, p. 79). O complexo de superioridade mascara sentimentos de inferioridade aumentados e aqueles que o possuem comportam-se arrogantemente, exageram em suas realizações e podem adotar um comportamento idiossincrático que os coloca em uma posição destacada dos demais (CLONINGER, 2004, p. 108).

Conforme sintetizado por Cloninger (1999, p. 75),

> O objetivo da superioridade pode tomar uma direção tanto positiva quanto negativa. Quando ele inclui preocupações sociais e interesse pelo bem-estar dos outros, desenvolve-se numa direção construtiva e saudável. Assume a forma de uma luta pelo crescimento, pelo desenvolvimento das capacidades e habilidades e pela procura de um modo de vida superior. Entretanto, algumas pessoas lutam pela superioridade pessoal; tentam realizar um sentimento de superioridade dominando os outros, ao invés de tornarem-se mais úteis a eles. Para Adler, a luta pela

> superioridade pessoal é uma perversão neurótica, o resultado de um forte sentimento de inferioridade e uma falta de interesse social.

Infere-se, a partir do exposto, que, tanto em uma direção positiva como em uma negativa, o objetivo de todos os indivíduos é o de superioridade, fazendo com que empreguem seus esforços – compensatórios e originários de sentimentos de inferioridade – neste sentido (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 101). E o objetivo de superioridade de cada indivíduo, por sua vez, depende do significado que ele atribui à vida (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 101). Fica evidente, assim, o conteúdo teleológico do conceito de luta pela superioridade. Esse conteúdo será novamente explorado na próxima subseção, com a introdução do conceito de finalismo ficcional.

2.2.5 Finalismo ficcional

Em sua teorização, Alfred Adler afirma que todos os indivíduos movem-se e que cada movimento deve ter um objetivo (DREIKURS, 1950, p. 11). Consequentemente, todos os indivíduos desenvolvem, em suas circunstâncias de vida, um objetivo de vida específico e exclusivo que funciona como um centro de realização. A formação do objetivo de vida inicia-se na infância, como forma de compensação de sentimentos de inferioridade, de defesa contra sentimentos de impotência e como ponte de um presente insatisfatório para uma situação futura ideal e realizadora (CLONINGER, 1999, p. 76).

A esse objetivo imaginado, o estado desejável futuro, Adler chamou finalismo ficcional. O finalismo ficcional – ou objetivo de vida – direciona as forças do indivíduo e, assim, explica a consistência de suas ações e esforços, de modo que não se consegue compreender completamente um indivíduo sem o conhecimento de seu objetivo (CLONINGER, 2004, p. 109). Como indica Adler (1929a, p. 4), "cada fenômeno psíquico, se puder nos oferecer a compreensão de uma pessoa, somente poderá ser apreendido e entendido se considerado como uma preparação para algum objetivo"[9].

---

[9] *"(...) every psychic phenomenon, if it is to give us any understanding of a person, can only be grasped and understood if regarded as a preparation for some goal."* (ADLER, 1929a, p.4)

O finalismo ficcional tornou-se, na Psicologia Individual, o princípio da unidade e da autoconsistência da estrutura de personalidade (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 90). Adler reforça ainda o caráter holístico do conceito, afirmando que:

> O importante é entender o contexto individual, o objetivo de vida de um indivíduo, que marca a linha de direção para todos os seus atos e movimentos. Esse objetivo nos permite compreender o significado oculto por trás dos vários atos separados – nós os vemos como partes de um todo (ADLER, 1929b, p. 32-33)[10].

É importante também destacar a natureza inconsciente que o objetivo de vida possui para Adler. De acordo com Cloninger (2004, p. 109), as pessoas normalmente não têm uma ideia clara e completa do finalismo ficcional que as dirige. Esse objetivo é apenas parcialmente conhecido e sua parte desconhecida constitui o inconsciente. Entretanto, esse inconsciente é muito diferente daquele considerado por Freud. Enquanto Freud explica a divergência entre o comportamento consciente e inconsciente a partir do conflito entre instâncias intrapsíquicas, a visão de Adler é a de que existe uma única força organizadora: o finalismo ficcional – que, embora inconsciente em sua maior parte, influencia a totalidade do comportamento (OBERST; STEWART, 2003, p. 15).

Apesar de serem indistintamente empregados por Adler, o termo finalismo ficcional torna-se mais interessante que o termo objetivo de vida para a compreensão de seu desenvolvimento conceitual, devido à possibilidade de abordá-lo através de dois outros conceitos: ficção e finalidade. O conceito de ficção foi incorporado à teoria de Adler a partir das ideias do filósofo alemão Hans Vaihinger, que publicou a obra *A filosofia do 'como se'* em 1911. Vaihinger define ficção como uma ideia e criação mental do indivíduo, que pode ter pouca ou nenhuma correspondência com o mundo real, mas que é extremamente útil quando se lida com a realidade por levar o indivíduo a agir '*como se'* fosse verdadeira. Exemplos de ficções são encontrados em artifícios conceituais, ideias e sistemas psicológicos, éticos, estéticos, científicos, etc. (OBERST; STEWART, 2003, p. 11).

Adler foi o primeiro a adaptar o conceito filosófico de ficção para a psicologia. Para ele, as ficções são construções criativas e subjetivas do indivíduo (OBERST; STEWART, 2003, p. 11). Assim, embora acontecimentos passados e fatores como hereditariedade, ambiente e inferioridades orgânicas possam influenciar a formação do objetivo de vida, ele é, em última

---

[10] *"The important thing is to understand the individual context, the goal of an individual's life which marks the line of direction for all his acts and movements. This goal enables us to understand the hidden meaning behind the various separate acts – we see them as parts of a whole"* (ADLER, 1929b, p. 32-33).

instância, uma ficção, uma criação do próprio indivíduo a partir da sua experiência subjetiva (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 89).

Mas se, de um lado, a noção de ficção confere esse aspecto subjetivo, de outro, a noção de finalidade confere o aspecto teleológico ao conceito de finalismo ficcional. Com sua visão de finalidade ou de orientação por causas finais, Adler rejeita a doutrina da causalidade sobre a qual se baseavam os grandes desenvolvimentos das ciências naturais até então (DREIKURS, 1950, p. 11) e constrói sua Psicologia Individual sobre fundações filosóficas, em especial as de Vaihinger (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 88). Adler descreve a natureza teleológica da Psicologia Individual da seguinte forma:

> A ciência da Psicologia Individual se desenvolveu a partir do esforço para entender o misterioso poder criativo da vida – o poder que se expressa no desejo de desenvolver, de lutar e de alcançar – e até mesmo de compensar defeitos em um lado buscando sucesso em outro. Esse poder é teleológico – ele se expressa na busca por um objetivo; e, nessa busca, cada movimento corporal e psíquico é feito cooperativamente (ADLER, 1929b, p.32).[11]

Da citação acima, extrai-se outro importante elemento da Psicologia Individual: o poder criativo. Dreikurs (1950, p. 14) conclui que a crença no princípio da finalidade é baseada na crença no poder criativo, o qual permite ao indivíduo buscar seu objetivo da maneira que ele julgar melhor. Com essa consideração, tem-se uma breve introdução ao tema que será abordado na sequência deste referencial.

2.2.6 Poder criativo do *Self*

> Não se esqueça do fato mais importante de que nem a hereditariedade e nem o meio ambiente são fatores determinantes – ambos estão dando somente o quadro e as influências que são respondidas pelo indivíduo considerando o estilo de seu poder criativo. ADLER[12]

Com esse fragmento de um manuscrito de Adler, apresentado na página imediatamente anterior ao capítulo de introdução da obra *The Individual Psychology of Alfred Adler*,

---

[11] *"The science of Individual Psychology developed out of the effort to understand that mysterious creative power of life – that power which expresses itself in the desire to develop, to strive and to achieve – and even to compensate for defects in one direction by striving for success in another. This power is teleological – it expresses itself in the striving after a goal, and in this striving every bodily and psychic movement is made to cooperate"* (ADLER, 1929b, p. 32).

[12] *"Do not forget the most important fact that not heredity and not environment are determining factors – both are giving only the frame and the influences which are answered by the individual in regard to his styled creative power. – ADLER"* (ANSBACHER e ANSBACHER, 1956, p. xxiv)

Ansbacher e Ansbacher (1956, p. xxiv) evidenciam a importância básica do conceito de poder criativo do *Self*[13] para a compreensão da Psicologia Individual e, consequentemente, para a formação de alguns dos seus principais conceitos, como o objetivo de vida (ou finalismo ficcional), o estilo de vida e o esquema de apercepção (CLONINGER, 1999, p. 77) – os dois últimos explorados na próxima subseção deste referencial. Do mesmo fragmento, é possível ainda extrair o posicionamento de Adler perante o tradicional debate da psicologia sobre o papel da hereditariedade e do ambiente na formação da personalidade. Segundo Oberst e Stewart (2003, p. 19), entre as duas posições diametralmente opostas, Adler introduziu um terceiro elemento: a opinião. Adaptando à psicologia as palavras do antigo filósofo Seneca – *omnia opinione suspensa sunt*[14] –, Adler sugeriu que as opiniões que as pessoas têm sobre as coisas caracterizam suas personalidades.

Entretanto, como o mesmo fragmento demonstra, a Psicologia Individual reconhece o papel de ambos – hereditariedade e ambiente – na formação da personalidade. Conforme explicam Feist e Feist (2006, p. 79), Adler considerava que toda criança nasce com um material genético único e tem experiências sociais diferentes das de qualquer outro ser humano. Porém, mais importante do que os elementos que foram dados a ela é a forma como são utilizados. De maneira figurativa, os autores afirmam que as pessoas utilizam a hereditariedade e o ambiente como tijolos e argamassa para a construção de sua personalidade, enquanto o projeto de arquitetura reflete seu estilo pessoal e criativo.

Adler salientava que os indivíduos respondem ativamente às várias influências que afetam suas vidas: não aceitam de forma passiva todas as forças externas, procuram certas experiências e rejeitam outras, codificam e interpretam a experiência de modo seletivo, formando um modelo próprio de relacionamento com o mundo (CLONINGER, 1999, p. 77). Assim, o poder criativo do *Self* coloca os indivíduos no controle de suas vidas, os responsabiliza pelo seu objetivo final e determina seus métodos de lutar por esse objetivo (FEIST; FEIST, 2006, p. 79). Aludindo à metáfora utilizada por Adler, o indivíduo, a partir de seu poder criativo, é simultaneamente a pintura e o artista; é o artista de sua personalidade (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 177).

---

[13] Segundo Cloninger (1999, p. 81), o *Self* na Psicologia Adleriana é o estilo de vida do indivíduo ou a personalidade considerada como um todo integrado, não é considerado uma entidade.
[14] Tudo depende da opinião.

Outra forma de abordar o poder criativo é entendê-lo como um conceito dinâmico, na medida em que lança em um movimento único todas as influências sobre o indivíduo e todas as suas potencialidades; um movimento na direção da superação (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 177). Por essa razão, é também compensatório, ou seja, uma forma criativa de tentar descobrir ou criar experiências para compensar por sentimentos de inferioridade e levar à autorrealização (CLONINGER, 2004, p. 109).

Entendido o conceito de poder criativo do *Self* e, anteriormente, o de finalismo ficcional, tem-se os elementos necessários para abordar aquele que se supõe o elemento mais abrangente, dinâmico e central da Psicologia Individual: o conceito de estilo de vida.

2.2.7 Estilo de vida

Como já mencionado, a teoria de Adler enfatizou a necessidade de analisar cada indivíduo como um todo unificado e de reconhecer a coerência da unidade do indivíduo em todas as suas expressões. Para Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 175), a tarefa primordial da Psicologia Individual é demonstrar a unidade autoconsistente em cada indivíduo – em seu pensar, sentir, agir e em cada expressão de sua personalidade. Essa unidade autoconsistente é o que Adler denominou estilo de vida do indivíduo. Adler introduziu a noção de estilo de vida em suas publicações na década de 1920, substituindo outras expressões de significado semelhante, tais como lógica privada, mundo privado, plano de vida, entre outras (OBERST; STEWART, 2003, p. 19; ADLER, 1929b, p. 100).

O estilo de vida é comumente equiparado ao eu ou ao ego, à personalidade, à unidade da personalidade, à individualidade, à forma individual de atividade criativa, ao método de enfrentar problemas, à opinião sobre si e sobre a vida, a todas as atitudes em relação à vida e ao outros (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 174). Quando analisado no conjunto da Psicologia Individual, o estilo de vida é o caminho que um indivíduo escolhe para buscar seu objetivo de vida ou o finalismo ficcional. Assim, baseia-se em um propósito consistente e integra cada uma das ações do indivíduo em um movimento na direção desse propósito (DREIKURS, 1950, p. 56).

Por esse caráter de integração, o estilo de vida não se refere a um modo particular de vida, mas à forma como os diferentes aspectos da personalidade funcionam juntos (OBERST; STEWART, 2003, p. 19). De acordo com Cloninger (1999, p. 77), hábitos e traços de comportamento aparentemente isolados adquirem um significado dentro do contexto pleno da vida e dos objetivos do indivíduo e, assim, todo sintoma ou traço não é senão uma expressão do estilo de vida integrado do indivíduo. Da mesma maneira, por estarem unidas por um objetivo único, contradições e aparentes dualidades podem tomar a forma de um modo consistente de comportamento (DREIKURS, 1950, p. 56).

Além de considerar os aspectos de consistência, integração e unidade, a compreensão do conceito de estilo de vida exige também que se analise sua característica de constância e recorrência. De acordo com as ideias de Adler, o estilo de vida desenvolve-se nos primeiros anos da infância pela interação das experiências da criança e suas respostas criativas a essas experiências (OBERST; STEWART, 2003, p. 19) e não é alterado a menos que o indivíduo compreenda as discrepâncias desse estilo frente às demandas de problemas sociais (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 192). Na metáfora de Dreikurs (1950, p. 43-44), o estilo de vida é comparável ao tema ou à melodia de uma peça musical. Ele traz o ritmo de recorrência em nossas vidas.

Ademais, assim como o objetivo de vida é construído a partir das ficções, também o estilo de vida não é construído sobre a realidade objetiva, mas sobre a visão subjetiva que o indivíduo possui dos fatos. Uma concepção nunca é o fato em si e, por essa razão, os seres humanos que vivem no mesmo mundo dos fatos se moldam de formas diferentes e se organizam de acordo com sua visão pessoal de mundo (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 183). Tem-se, aqui, uma introdução para outro conceito da Psicologia Individual relacionado ao conceito de estilo de vida: o esquema de apercepção. Segundo Cloninger (1999, p. 77), o esquema de apercepção é uma parte do estilo de vida que corresponde à concepção que cada indivíduo desenvolve de si e do mundo. Se uma distinção entre o esquema de apercepção e o estilo de vida deve ser feita, é a de que o primeiro está relacionado às ideias e opiniões, enquanto que o segundo é sua contrapartida comportamental (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 184).

Os primeiros quatro a cinco anos de vida são suficientes para que uma criança forme impressões acerca de seu corpo e do ambiente ao seu redor. A partir de então, a atividade criadora do seu estilo de vida em desenvolvimento faz com que as experiências sejam

assimiladas e o esquema de apercepção se estabeleça (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 181-182). Por desenvolverem-se simultaneamente, o estilo de vida e o esquema de apercepção interagem de forma mútua (*Ibid*., p. 210). A interação entre ambos confere ao esquema de apercepção o caráter autorreforçador (CLONINGER, 1999, p. 77), ou seja, percepções ou interpretações distorcidas da realidade justificam a persistência dos indivíduos em produzir as mesmas respostas diante de fatos encontrados anos mais tarde (DREIKURS, 1950, p. 45).

Em razão da constância do estilo de vida, Adler (1929b, p. 99) ressaltava que ele se constitui no meio através do qual é possível compreender o futuro de uma pessoa. Para revelar o estilo de vida, Adler em geral se opunha a tipologias, uma vez que compreendia cada ser humano como possuidor de um estilo de vida individual (*Ibid*., p. 102). Outra razão para a oposição às tipologias é que Adler julgava que a Psicologia Individual deveria comprometer-se primordialmente em analisar as causas para um determinado estilo de vida (ADLER, 1929b, p. 107). Para ele, isso seria possível através de simples questões feitas a um indivíduo, como sua posição ordinal de nascimento na família e suas recordações mais antigas (ADLER, 1929b, p. 108). Essas duas questões refletem conceitos de destacada importância na teoria Adleriana e, por esse motivo, serão tratados separadamente a seguir.

2.2.8 Ordem de nascimento

A infância e a família são centrais na história do comportamento humano, porque fornecem o contexto causal imediato para o seu desenvolvimento (SULLOWAY, 1999, p. 117). Parte significativa do estilo de vida de um indivíduo é construída a partir das aprendizagens e do processo de socialização realizados na família. Em sua teoria, Adler enfatizava, além disso, que não apenas os pais, mas também os irmãos compõem o contexto social no qual o desenvolvimento da criança se realiza, sugerindo que a ordem de nascimento das crianças de uma família pudesse influenciar suas características na vida adulta (SHULMAN; MOSAK, 1977, p. 114).

Embora a importância da família já tivesse sido enfatizada desde muito cedo pela teoria psicanalítica nas interações entre pais e filhos, Adler foi “o primeiro a definir, em traços

gerais, a personalidade correspondente a cada uma das principais posições fraternais[15]. [...] Foi ele o primeiro a assinalar a constelação de irmãos como o primeiro "microcosmo" social, anterior à vida escolar e social" (FERNANDES *et al*, 2007, p. 298-299). A ênfase dada por ele ao estudo da ordem de nascimento foi, por essa razão, uma de suas maiores e distintas contribuições ao estudo da personalidade, além de um importante avanço teórico pela possibilidade de desenvolvimento de muitos estudos empíricos (CLONINGER, 2004, p. 114-115).

Adler defendia que seria uma simplificação supor que crianças nascidas no mesmo ambiente familiar formariam sua personalidade ou desenvolveriam um estilo de vida da mesma maneira (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 376). O lugar único que cada indivíduo ocupa na família determina experiências igualmente únicas (FERNANDES *et al*, 2007, p. 304), de modo que todas as circunstâncias da infância são percebidas de forma diferente por cada indivíduo, à luz dessas experiências (DREIKURS, 1950, p. 37). Para Magalhães (2009, p. 2), "a posição ocupada por cada criança lhe trará obstáculos particulares e lhe exigirá estratégias e traços que podem vir a se tornar características marcantes do seu comportamento nos próximos estágios de vida".

Sulloway (1999, p. 90), fazendo um paralelo entre a Teoria da Evolução de Darwin e o desenvolvimento da personalidade, estende a teoria de Adler sobre a ordem de nascimento e sugere que "os irmãos são diferentes entre si porque exemplificam o princípio da divergência enunciado por Darwin". Segundo tal princípio, somente através da diversificação evolutiva e da ocupação de nichos ecológicos diferentes é que se torna possível a coexistência das espécies. Analogamente, as crianças empregam seus esforços na criação de nichos individuais dentro da família e, ao alimentarem interesses e habilidades diferentes, minimizam a competição direta pelos recursos familiares e, em especial, pela afeição parental. Assim, "do ponto de vista darwiniano, a personalidade é o repertório das estratégias que cada indivíduo desenvolve, no esforço de sobreviver à infância" (*Ibid.*, p. 91). E neste desenvolvimento de estratégias, "a primeira regra [...] consiste em diferir dos irmãos e irmãs que se tem" (*Ibid.*, p. 117).

[15] A expressão "posição fraternal" foi, neste contexto, entendida como equivalente à expressão "ordem de nascimento".

Adler desenvolveu, em seus escritos, inúmeras descrições de comportamentos encontrados em indivíduos de determinadas ordens de nascimento. Antes de apresentá-las, porém, convém lembrar que o posicionamento de sua teoria é contrário ao determinismo e valoriza o poder criativo no desenvolvimento do estilo de vida. Assim, diferenças de personalidade observadas a partir da ordem de nascimento não têm a intenção de criar estereótipos ou categorizar as pessoas (ECKSTEIN, 2000, p. 483), tampouco oferecer uma visão determinista do desenvolvimento da personalidade. Um esclarecimento interessante para essa questão pode ser encontrado nas palavras de Sulloway (1999, p.15):

> [as estratégias adotadas na infância] são predominantemente autodeterminadas, em decorrência de escolhas voluntárias. Se quisessem, os irmãos poderiam facilmente adotar estratégias diferentes daquelas que lhes é típico empregar. Eles se comportam de maneiras previsíveis porque algumas respostas à vida familiar são mais eficazes do que outras.

O filho mais velho, para Adler, representa uma situação única (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 377). Desde o nascimento, ele recebe a atenção total dos pais e, em geral, excesso de mimos. A chegada de uma nova criança na família, porém, ameaça sua posição e promove o fenômeno que Adler denominou “destronamento”, ou seja, o sentimento da perda do amor parental que lhe era exclusivo (CLONINGER, 2004, p. 114). Quando outras crianças – que não as mais velhas – perdem sua posição pelo nascimento de um novo filho, elas provavelmente não o sentem tão fortemente, uma vez que já tiveram a experiência de colaborar com outra criança e nunca foram o único objeto de consideração e cuidado dos pais (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 378).

Como forma de compensar o destronamento, o primogênito rivaliza com o segundo filho e, mesmo nos casos em que não haja uma competição declarada, tenta preservar sua superioridade ou ao menos evitar que o outro a obtenha (DREIKURS, 1950, p. 38). Não é de se estranhar que os primogênitos desenvolvam “os traços de um zelador da lei e da ordem” (ADLER, 1967, p. 142) e “sejam acentuadamente conservadores” (*Ibid*., p. 143). Conforme explica Sulloway (1999, p. 14), eles identificam-se mais intensamente com o poder e a autoridade para defenderem sua situação especial. Consequentemente, são mais assertivos, socialmente dominadores, ciumentos de sua posição e defensivos. Adler (1967, p. 143) afirma que não se trata apenas da busca pelo poder pessoal, mas de uma apreciação da autoridade em geral, pois entendem melhor do que os outros a importância dessa autoridade e da preservação do poder e das regras (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 378-379).

Ademais, filhos mais velhos geralmente demonstram, de uma forma ou de outra, um interesse no passado. Seus movimentos e expressões são direcionados para o tempo em que foram o centro das atenções (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 378). Tendem, assim, a adotar padrões parentais e a buscar realizações dentro dos valores estabelecidos pela geração anterior (CLONINGER, 2004, p. 117). Segundo Fernandes *et al* (2007, p. 303), a própria situação histórica e cultural da condição de primogênito impõe-lhe a responsabilidade de ser o detentor das normas e valores familiares e o torna mais conservador e, consequentemente, mais deliberado[16]. Cloninger (2004, p. 115) sugere, além disso, que os pais são tipicamente mais ansiosos e críticos em relação ao primeiro filho do que em relação aos demais, atribuindo-lhes maior responsabilidade e pressão para manterem-se fieis às suas expectativas (CLONINGER, 2004, p. 115).

Adler chama a atenção para a existência de casos mais favoráveis em que os primogênitos desenvolvem esforços para proteger e ajudar os outros, reproduzindo o comportamento dos pais no cuidado com os filhos mais novos – pelos quais podem se sentir responsáveis. Entretanto, sugere que, mesmo nestes casos, o esforço de proteção pode ser exagerado para um desejo de manter os outros dependentes e comandá-los (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 378).

Para Dreikurs (1950, p. 38-39), a compreensão da situação do primogênito sugere a situação em que o segundo filho – ou secundogênito – se encontra: ele percebe claramente o esforço do irmão mais velho em impor-lhe a superioridade e tenta equiparar-se. Assim, os secundogênitos vivem em constante estado de tensão nervosa, a lutar pela superioridade (ADLER, 1967, p. 143). Sua situação pode ser entendida a partir da analogia de uma corrida, em que o filho mais velho aparece como o "puxador de ritmo" (*pacemaker*) e o estimula a buscar maiores realizações (CLONINGER, 2004, p. 115). Essa atitude de corredor determina-lhe o procedimento na vida e o fato de existir à frente alguém que já conquistou o poder constitui um forte estímulo (ADLER, 1967, p. 143).

A situação do segundo filho poder ser favorável se não houver, da parte de seu irmão mais velho, forte oposição ou esforços para derrubá-lo. Desde o momento do nascimento, o segundo filho acostuma-se a dividir as atenções com outra criança, sendo, em virtude disso,

[16] A deliberação, para Fernandes *et al* (2007, p. 303), é a tendência para pensar com cautela, para planificar e para ponderar antes de agir.

mais adepto a uma postura de cooperação e sociabilidade (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 379). Por outro lado, pode haver nestes indivíduos um sentimento de ser menosprezados ou esquecidos, ou mesmo uma imposição pessoal de metas muito elevadas, o que pode lhes aniquilar a harmonia interior (ADLER, 1967, p. 143).

Quanto ao impacto posterior da experiência do primogênito e do secundogênito na infância, Dreikurs (1950, p. 39) sugere que o duelo entre ambos geralmente decide todo o curso de suas vidas. Mesmo adulto, já fora do círculo familiar, o secundogênito muitas vezes faz uso de puxadores de ritmo, comparando-se com outros indivíduos que ele considere melhor posicionados e buscando ir além deles (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 379). Além disso, ele raramente é capaz de suportar a liderança rigorosa de outros, ou de aceitar a ideia de leis eternas, sendo muito mais inclinado a acreditar, com ou sem razão, que não há força no mundo que não possa ser derrubada (*Ibid*., p. 380). Isso geralmente faz deles rebeldes ou mesmo revolucionários (CLONINGER, 2004, p. 114).

Um caso particular e característico de secundogênito ocorre nas famílias com três filhos. Neste caso, o filho do meio pode deparar-se com uma situação em que não dispõe nem dos direitos do filho mais velho nem dos privilégios do mais novo (DREIKURS, 1950, p. 41). Consequentemente, percebe-se espremido entre os outros dois, cercado por concorrentes, e tende a ser mais sensível a injustiças (SHULMAN; MOSAK, 1977, p. 115). Em alguns casos, porém, pode superar tal condição elevando-se em relação aos outros dois filhos, através de realizações de destaque (DREIKURS, 1950, p. 41). Ainda quanto às posições do meio no grupo de irmãos, a teorização de Adler prevê que, em famílias com muitos filhos, o conflito que ocorre entre o primogênito e o secundogênito pode repetir-se de alguma maneira nas posições finais, embora em menor grau. Nestes casos, portanto, as crianças em posições do meio tendem a desenvolver um caráter mais equilibrado do que as demais (*Ibid*., p. 41).

O filho mais novo, ou caçula, desenvolve-se em uma situação privilegiada por ser o menor e o mais necessitado de amparo (ADLER, 1967, p. 139). Durante o tempo de sua fraqueza – que Adler compara ao fenômeno da inferioridade orgânica (*Ibid*., p. 140) –, os irmãos mais velhos geralmente já adquiriram certo grau de independência e ele recebe mimos de todos os membros da família (DREIKURS, 1950, p. 41), crescendo em um ambiente mais caloroso e afetuoso (ADLER, 1967, p. 139; CLONINGER, 2004, p. 115). Embora nunca sofra a ameaça do destronamento, o caçula enfrenta o desafio de lidar com muitos puxadores de ritmo

(ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p.380), habitualmente se constituindo em uma pessoa ambiciosa e animada pelo desejo de superar as demais (ADLER, 1967, p. 140).

Mas se, de um lado, os muitos estímulos recebidos e as muitas oportunidades de competição possam fazer com que o filho mais novo desenvolva-se de maneira extraordinária e sobrepuje os mais velhos (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p.380) – um caso em que a inferioridade pode tornar-se o impulso para a superação –, de outro, ele pode ser afetado por sentimentos extremos de inferioridade, já que todos à sua volta são mais velhos, mais fortes e mais experientes (*Ibid*., p. 381). Neste segundo caso, "não se torna menos ambicioso, mas adota a espécie de ambição que força uma pessoa a desviar-se das situações, satisfazendo-se em atividades estranhas aos problemas necessários da vida, com o fim de evitar o mais possível o perigo de ver postas em prova suas aptidões" (ADLER, 1967, p. 140).

Se uma parte importante da família são os irmãos, igualmente é a ausência deles, já que ambas as situações definem o contexto relacional da infância (FERNANDES *et al*, 2007, p. 298). Assim, Adler também descreveu o comportamento dos filhos únicos, ou unigênitos. O filho único nunca compete pela atenção parental e pode, em razão disso, desenvolver uma visão irreal de seu valor pessoal (CLONINGER, 2004, p. 115), desejando ser constantemente o centro das atenções (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 381). Seus pais convergem sobre ele todo seu zelo educativo e ele frequentemente torna-se dependente de outras pessoas para vencer as dificuldades em seu caminho (ADLER, 1967, p. 143). Os pais dos unigênitos são sempre excepcionalmente precavidos e a criança, pelo seu lado, interpreta suas atenções e recomendações como meios de coação, concebendo o mundo como um lugar muito hostil (*Ibid*., p. 144). É interessante ressaltar que, embora em alguns casos existam irmãos na família, vários anos de espaçamento entre o nascimento de cada um deles pode fazer com que apresentem também características de filhos únicos (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 381).

A teoria de Adler sobre a ordem de nascimento não se esgota na abordagem dos casos acima. Além da ordem de nascimento, Adler abordou outras situações familiares e enfatizou a importância do sexo na forma como as crianças percebem sua situação na família. Por esse motivo, descreveu também casos como o de um único menino entre várias irmãs meninas e a situação oposta. Nestes casos, Adler sugeriu que a criança pode se ver acuada pela influência do sexo oposto e ser impelida para o segundo plano (ADLER, 1967, p. 144). Assim, forma

uma apreciação característica dos papeis de gênero, o que pode tanto levá-la a superestimar e tentar afirmar a importância de seu próprio papel – o que, naturalmente, depende também do valor atribuído por toda a família (DREIKURS, 1950, p. 42) –, como a desenvolver sentimentos de inaptidão e falta de confiança em si (ADLER, 1967, p. 144).

O Quadro 5 representa uma síntese para a teoria Adleriana sobre a ordem de nascimento apresentada nos parágrafos acima.

Quadro 5 – Síntese da teoria de Adler sobre a ordem de nascimento

Posição	Situação	Características
Mais velho	Destronado pelo filho seguinte, deve aprender a dividir o afeto parental. Os pais geralmente são mais ansiosos e críticos a seu respeito.	Pode tornar-se autoritário e dominador ou, se tiver o interesse social desenvolvido, pode responsabilizar-se pelos irmãos, ser prestativo e um bom planejador. Tende a ser conservador e a seguir os padrões dos pais.
Segundo	Acostuma-se desde cedo a dividir a atenção dos pais. Percebe o esforço do irmão mais velho em lhe impor a superioridade e tenta equiparar-se.	É mais competitivo, sente-se estimulado a buscar realizações maiores, mas pode impor metas muito altas a si próprio. Não aceita facilmente a liderança rigorosa e é mais adepto a uma postura de cooperação e sociabilidade.
Do meio	Não dispõe nem dos direitos do filho mais velho nem dos privilégios do mais novo e sente-se espremido entre os outros dois.	Tende a ser mais sensível a injustiças. Pode desenvolver um caráter mais equilibrado ou tentar elevar-se em relação aos irmãos.
Mais novo	Recebe mimos dos pais e irmãos mais velhos. Nunca é destronado, mas tem muitos à sua frente.	Pode tornar-se ambicioso e ser estimulado à superação, ou, por outro lado, tornar-se dependente e fugir das dificuldades.
Único	Retém toda a atenção e o zelo dos pais, que são excessivamente precavidos. Pode ser superprotegido e mimado.	Deseja ser o centro da atenção dos adultos. Muitas vezes, desenvolve uma visão irreal de seu valor pessoal. Pode tornar-se dependente e perceber o mundo como um lugar hostil.
Único menino entre meninas ou única menina entre meninos	Está constantemente na presença do sexo oposto e sente-se acuado(a) e deixado(a) em segundo plano.	Pode superestimar a importância de seu próprio papel ou desenvolver sentimentos de inaptidão e falta de confiança em si.

FONTE: Elaborado pela autora.

Conforme apresentado até este ponto, Adler definiu, em linhas gerais, a influência da ordem de nascimento no estilo de vida dos indivíduos. Entretanto, ele não desenvolveu um estudo sistematizado para essa questão (FERNANDES *et al*, 2007, p. 299) e acrescentou que, em virtude das muitas situações possíveis, a apreciação de todos os casos torna-se consideravelmente difícil (ADLER, 1967, p. 144). Muitos de seus sucessores procuraram confirmar empiricamente sua teoria, de modo que a literatura atual dispõe de inúmeros estudos que verificam as relações entre ordem de nascimento e características pessoais.

Os trabalhos desenvolvidos por Eckstein (2000) e Eckstein *et al* (2010) são especialmente relevantes porque concentram-se na análise de um grande volume de pesquisas sobre a ordem de nascimento. Oferecem, assim, um panorama geral para suportar empiricamente a teoria Adleriana. Em ambos os trabalhos, os autores adotaram a seguinte classificação: filho mais velho (o primeiro a nascer em uma família de mais de um filho), filho do meio (todos os filhos nascidos entre o mais velho e o mais novo), filho mais novo (o último a nascer em uma família com dois ou mais filhos) e filho único. A posição de secundogênito, embora tenha recebido destaque na teoria Adleriana, foi excluída das análises por ser muito pouco abordada em pesquisas sobre ordem de nascimento (ECKSTEIN *et al*, 2010, p. 413-414), sendo geralmente tratada junto ao grupo dos filhos do meio ou dos filhos mais novos. Eckstein (2000) analisou 151 artigos sobre ordem de nascimento publicados no período de 1960 a 1999 e que reportaram resultados estatisticamente significativos. Para cada uma das quatro categorias de ordem de nascimento, o autor apresentou as correspondentes características identificadas pelos artigos, bem como a frequência com que cada uma delas foi reportada. Eckstein *et al* (2010) estenderam a análise a 200 artigos publicados no período de 1960 a 2010, utilizando uma metodologia equivalente.

Os dois trabalhos encontraram resultados bastante semelhantes. O filho mais velho, a categoria mais pesquisada e documentada na literatura (ECKSTEIN *et al*, 2010, p. 417), foi mais comumente associado nas pesquisas a grandes realizações, elevado QI (quociente de inteligência), elevado desempenho acadêmico, alta motivação, forte representação entre os grupos de maior escolaridade, maior afiliação, habilidades de liderança e maior sujeição à autoridade. Ao filho do meio associaram-se principalmente as características de sentimentos de não pertencimento, maior sociabilidade, melhor desempenho nos esportes e na atuação e habilidades diplomáticas. O filho mais novo foi associado às características de maior interesse social, maior rebeldia, maior empatia, maior representação entre os possuidores de problemas psiquiátricos, habilidades artísticas e popularidade. Por fim, os filhos únicos foram associados à maior necessidade de realização, forte representação entre os grupos de maior escolaridade, menor afiliação e maior número de problemas comportamentais (ECKSTEIN, 2000; ECKSTEIN *et al*, 2010).

O estudo de Sulloway (1999) em sua obra *Vocação: rebelde* também se destaca pela abrangência e pelos resultados concordantes com a teoria Adleriana. Aplicando a metanálise, Sulloway analisou 196 estudos controlados sobre a ordem de nascimento, classificando-os de

acordo com as cinco grandes dimensões de personalidade (extroversão, conciliatividade, escrupulosidade, neurotismo e receptividade à experiência). Seus resultados mostraram que 72 dos 196 estudos exibiam resultados significativos da ordem de nascimento, 14 estudos revelavam resultados contrários e 110 estudos não eram estatisticamente significativos num sentido ou noutro. Com isso, o autor concluiu que "a bibliografia sobre a ordem de nascimento exibe tendências coerentes que ultrapassam esmagadoramente as expectativas devidas ao acaso" (SULLOWAY, 1999, p. 78). Ademais, ele demonstrou que os primogênitos são tipicamente mais voltados à realização, ansiosos quanto ao seu *status*, assertivos, dominadores, autoconfiantes, ciumentos, angustiados, neuróticos, organizados, planejadores, responsáveis, medrosos, propensos a se associar quando sob tensão, propensos a demonstrar liderança, convencionais, tradicionalistas e mais receptivos aos padrões de seus pais. Filhos mais novos, por sua vez, são tipicamente mais despreocupados, informais, aventureiros, altruístas, prestativos, empáticos, orientados para seus pares, abertos à experiência, populares, propensos à rebeldia e à assunção de riscos, sociáveis e não convencionais (SULLOWAY, 1999, p. 74-80).

Em um estudo brasileiro sobre ordem de nascimento e estilo de vida, Magalhães (2009) investigou efeitos combinados de sexo e ordem de nascimento sobre escalas do estilo de vida. Os sujeitos do estudo foram agrupados de acordo com a ordem de nascimento, nas categorias de primogênitos, únicos, do meio e caçulas. Os resultados revelaram que homens caçulas possuem menor necessidade de aprovação social do que primogênitos e filhos únicos. Primogênitos demostraram maior necessidade de atender às convenções sociais e obter sucesso. Além disso, mulheres caçulas revelaram maior tendência a buscar sucesso e aprovação social do que mulheres primogênitas e homens caçulas, fato que, se por um lado contraria as proposições de Adler quanto ao comportamento de primogênitos e caçulas, por outro sugere que a busca acentuada pelo sucesso poderia, neste caso, revelar um aspecto de rebeldia das caçulas com relação aos papeis de gênero mais tradicionais. Assim, uma grande contribuição do estudo foi demonstrar a relevância da interação entre as variáveis sexo e ordem de nascimento para compreender o desenvolvimento do estilo de vida dos indivíduos.

Os problemas em uma pesquisa sobre ordem de nascimento são inúmeros. Sulloway (1999, p. 13) afirma que, embora a abundante literatura sobre a ordem de nascimento acentue a importância dessa variável, as constatações de muitos estudos são desconsideradas por se revelarem, às vezes, contraditórias. O autor defende que tais contradições são principalmente

metodológicas, mas que também faltam perspectivas teóricas adequadas para dar sentido aos resultados.

Entre as contradições metodológicas, pode-se citar o exclusivo enfoque à ordem de nascimento. Em suas descrições para cada uma das posições na ordem de nascimento, Adler chamou a atenção para algumas das variáveis que devem ser abordadas em conjunto, como tamanho da família (número de filhos dos pais), diferença de idade entre os irmãos e sexo. Ocorre que tais variáveis não são sempre consideradas e controladas e muitas pesquisas atendem restritamente à ordem cronológica de nascimento, o que também explica algumas das discrepâncias encontradas (FERNANDES *et al*, 2007, p. 300).

Shulman e Mosak (1977, p. 119-120) relacionam diversos fatores que podem alterar a relação entre a ordem de nascimento e as características dos indivíduos:

- Diferenças de idade: a competição entre irmãos é mais aguda quando suas idades são próximas. Geralmente, crianças com sete ou mais anos de diferença não estão em concorrência direta umas com as outras e cada uma tenderá a funcionar como um filho único.
- Tamanho da família (número de filhos dos pais): as percepções da família tendem a classificar os grandes grupos de crianças em grupos menores de mais velhos e mais jovens. Assim, o terceiro filho pode, por exemplo, funcionar como o primeiro nascido no segundo grupo.
- Concorrentes extrafamiliares: em algumas famílias, as crianças de fora da família imediata podem desempenhar o papel de concorrentes. Primos, tios com idades próximas aos sobrinhos e filhos de novos casamentos podem competir pelas posições familiares.
- Diferenças de gênero: em algumas famílias, a divisão de papeis por gênero é tão clara que pode não haver espaço para competição entre irmãos de sexos opostos. A mais velha das meninas e o mais velho dos meninos podem ter ambos seus lugares como primogênitos. Outro caso especial é o do único menino entre meninas e vice-versa.
- Episódios de morte e sobrevivência: o falecimento de uma criança não costuma fazer com que ela desapareça da constelação familiar. Mais comumente, essa criança é idealizada e continua a ser um padrão de comparação sempre presente, além de tornar-se um mito que afeta os valores e a atmosfera familiares. A criança sobrevivente pode

experimentar uma sobrecarga de papeis para, de alguma forma, compensar a morte do irmão.

- Irmãos especiais: situações de retardo mental, lesão cerebral, deficiência física e doença prolongada são exemplos de fatores que levam a criança a uma situação especial, exigindo mais atenção e preocupação dos pais, mas sem concorrer com os irmãos. A presença de uma criança com um talento extraordinário também pode alterar a dinâmica familiar por criar posições asseguradas e isentas de competição.
- Papeis disponíveis: a família é uma unidade ecológica. Os valores e a atmosfera definem os nichos ecológicos disponíveis na família. Assim, pode ter espaço para apenas um bom aluno, um filho dedicado às atividades domésticas, uma "ovelha negra", etc. Se uma segunda criança tenta ocupar o mesmo nicho, intromete-se no território alheio e pode desencadear um conflito.

Fica claro que a complexidade na combinação de fatores contribui para a dificuldade na representação das variações da ordem de nascimento (CAMPBELL *et al*, 1991, p. 388) e cria uma situação metodologicamente complexa para as pesquisas. Mas como foi dito anteriormente, além das contradições metodológicas, faltam perspectivas teóricas adequadas a muitos dos estudos.

A esse respeito, convém lembrar que a Psicologia Individual enfatiza o modo como os indivíduos percebem os fatos, e não os fatos em si. Para Adler, "não é, naturalmente, o número da criança na ordem de sucessivos nascimentos que influencia seu caráter, mas a situação em que ela nasce e a maneira como ela interpreta essa situação"[17] (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 377). Assim, cada pessoa possui uma posição autopercebida em sua família, que pode ou não corresponder à sua posição cronológica de nascimento. Tal posição autopercebida é o que Campbell *et al* (1991, p. 380) denominam ordem psicológica de nascimento. Sob esse entendimento, pode-se observar, por exemplo, uma situação em que a fraqueza de um filho mais velho leve o segundo filho a apresentar as características normalmente atribuídas aos primogênitos (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 377).

Scarf (1992, p. 236) acrescenta que Adler preocupava-se tanto com a forma como a criança percebe sua posição na família quanto com a forma como seus pais e irmãos a percebem. Por

[17] *"It is not, of course, the child's number in the order of successive births which influences his character, but the situation into which he is born and the way in which he interprets it"* (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 377).

esse motivo, o autor defende que a teoria Adleriana possui maior enfoque no conhecimento da família e no estudo das interações familiares do que no conhecimento da posição cronológica de nascimento.

Para Shulman e Mosak (1977, p. 116), a Teoria de Papeis Sociais propicia outra maneira interessante de abordar a questão e ajuda a sustentar o argumento a favor da ordem ou posição psicológica de nascimento. Por essa teoria, o papel é "um conjunto organizado de comportamentos que pertencem a uma posição identificável na estrutura social e que são ativados a partir de sua ocupação"[18] (SARBIN; ALLEN, 1968, p. 54 *apud* SHULMAN; MOSAK, 1977, p. 116). Para Oberst e Stewart (2003, p. 150), algumas constatações podem ser feitas com base nesta teoria. A primeira delas é que o conceito de ordem psicológica de nascimento corresponde à localização do papel da criança na estrutura social – papel a que se atribuem expectativas de comportamento e exigências de desempenho. Quão bem a criança exerce o papel e quão satisfeita está com ele são fatores importantes para a relação entre a ordem de nascimento e as características pessoais na vida adulta (SHULMAN; MOSAK, 1977, p. 116). Uma segunda constatação é que os papeis são interacionais por natureza, de modo que comportamentos associados a um papel ocorrem no contexto de papeis complementares ou recíprocos que são representados por outros membros da família (OBERST; STEWART, 2003, p. 150).

Eckstein *et al* (2010, p. 419) reforçam que as implicações da ordem de nascimento para a personalidade devem ser tratadas com cautela, seja através da consideração e controle das variáveis que possam alterar a relação (sexo, número de irmãos na família, diferença de idade entre os irmãos, valores, etc.), seja através de uma abordagem baseada na ordem psicológica de nascimento. Para esses autores, a maioria das pesquisas examina a ordem cronológica de nascimento porque instrumentos para investigar a ordem psicológica não são comuns (*Ibid*., p. 410). Stewart e Campbell (1998, p. 41-42) sinalizam que os métodos mais frequentemente utilizados para acessar a ordem psicológica de nascimento são limitados pela necessidade da avaliação clínica de um profissional, o que inviabiliza sua aplicação a grandes amostras.

Como forma de acessar a ordem psicológica de nascimento em estudos quantitativos, Campbell, White e Stewart (CAMPBELL *et al*, 1991, p. 381) desenvolveram a ferramenta

[18] *Role is an "organized set of behaviors that belong to an identifiable position in the social structure and these behaviors are activated when the role is occupied"* (SARBIN; ALLEN, 1968, p. 54 *apud* SHULMAN; MOSAK, 1977, p. 116).

White-Campbell Psychological Birth Order Inventory (deste ponto em diante designada PBOI). O PBOI consiste de questões do tipo “sim” ou “não” elaboradas a partir das descrições de Adler para as percepções e sentimentos dos indivíduos em quatro posições de nascimento (filho mais velho/filho do meio/filho mais novo/filho único). As questões relacionadas ao filho mais velho descrevem sentimentos de poder, importância, realização e destronamento; questões relacionadas ao filho do meio tratam de sentimentos de estar espremido ou possuir menor importância; questões atribuídas ao filho mais novo envolvem a percepção de ter outras pessoas à disposição; e questões relacionadas ao filho único descrevem a sensação de ser o centro das atenções e a ansiedade pela pressão sobre si (*Ibid*., p. 382). Resultados da validação do PBOI revelaram relações significativas entre a ordem cronológica e a ordem psicológica de nascimento. Quando comparados à ordem cronológica de nascimento, os resultados obtidos pelo PBOI em uma amostra de 556 indivíduos demonstraram concordância para 39% dos casos (*Ibid*., p. 384).

O PBOI foi posteriormente revisado pelos autores para que a variável sexo pudesse ser considerada, de modo que as questões passassem a ser representativas da interação entre sexo e ordem de nascimento (STEWART; CAMPBELL, 1998, p. 45). Desde então, tem sido utilizado em diversos estudos que lhe atribuem potencial para identificar a ordem psicológica de nascimento e, consequentemente, obter informações sobre o estilo de vida dos indivíduos – como teorizado por Adler. Alguns estudos como o de White *et al* (1995, p. 1194-1196) e o de Gfroerer *et al* (2003) investigaram a relação entre a ordem psicológica de nascimento acessada pelo PBOI e escalas de estilo de vida, obtendo correlações significativas entre a ordem psicológica de nascimento e o estilo de vida, sugerindo uma relação mais forte entre a ordem psicológica de nascimento e o estilo de vida do que entre a ordem cronológica de nascimento e o estilo de vida.

Em instrumentos como o PBOI, as percepções dos indivíduos sobre sua posição na família são acessadas por meio de questões referentes às lembranças de situações da infância, tais como “Meus pais se preocupavam muito comigo” ou “Era importante para mim que os outros fizessem as coisas do jeito certo”. A abordagem das recordações foi, como já mencionado, empregada por Adler para obter informações sobre o estilo de vida dos indivíduos. A próxima subseção deste referencial irá explorar em maiores detalhes essa abordagem.

2.2.9 Recordações mais antigas

Adler remetia-se à infância dos indivíduos para obter uma imagem mais facilmente discernível de seu estilo de vida (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 191). As recordações mais antigas de uma pessoa, assim como sua ordem de nascimento, eram os meios mais utilizados por ele neste intuito (ADLER, 1929b, p. 108).

Na teoria de Adler, as recordações mais antigas são sempre significativas porque representam o registro de experiências alinhadas com a atitude básica e característica do indivíduo (DREIKURS, 1950, p. 86). São reflexos de seu mundo interior e o protótipo de seu estilo de vida (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 350), ou seja, mostram o estilo de vida em suas origens e em suas expressões mais simples. Para Adler, no estilo de vida formado entre os quatro ou cinco anos de vida encontra-se a conexão entre as recordações mais antigas e as ações do presente (*Ibid*., p. 352). Além disso, episódios da infância relembrados costumam estar muito próximos do interesse principal do indivíduo, ou de seu objetivo de vida (CLONINGER, 1999, p. 83).

A sustentação para o argumento de que as recordações mais antigas são reveladoras do objetivo e do estilo de vida dos indivíduos baseia-se na dinâmica da memória do ser humano. De acordo com Dreikurs (1950, p. 86-87), a memória humana é capaz de armazenar todas as experiências do indivíduo, mas essas só são acessadas a partir de seu desejo ou necessidade. Assim, o indivíduo escolhe, de todas as experiências de sua infância, as experiências que deseja recordar – aquelas que dão sentido e se encaixam em sua perspectiva geral sobre a vida. A essa característica seletiva da memória, Cloninger (2004, p. 110) acrescenta que muitos dos eventos nos primeiros anos da infância não fazem parte da memória semântica dos indivíduos – a memória que pode ser acessada pelos meios da narrativa. Assim, as primeiras recordações relatadas por uma pessoa estão relacionadas a eventos sobre os quais essa pessoa pensou e os quais narrou repetidamente ao longo dos anos e capturam algo que tem sido subjetivamente importante para ela. Para Adler, tais recordações representam a história de vida do indivíduo, a história que ele repete para si para advertir-se, confortar-se, manter-se concentrado em seu objetivo (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 351) e justificar sua linha de conduta (DREIKURS, 1950, p. 86).

Nas palavras de Adler (1967, p. 55),

> [...] todas as recordações contêm em si mesmas um propósito inconsciente. Não são fenômenos fortuitos; falam claramente a linguagem do encorajamento estimulante ou do aviso acautelador. Não existem recordações indiferentes ou sem sentido. O verdadeiro valor de uma recordação não o podemos dar senão quando sabemos ao certo o objetivo e propósito a cujo serviço ela se acha. Não tem importância saber-se porque uma pessoa se lembra de algumas coisas e se esquece de outras. Os fatos de que nos lembramos são aqueles dotados de valor para uma tendência psíquica especial, pois essas recordações favorecem um importante movimento subjacente. Esquecemos, semelhantemente, os fatos que nos desviam da realização de um plano.

Especialmente relevante, para Adler, era o primeiro episódio do qual o indivíduo conseguiria se lembrar. A primeira recordação seria capaz de mostrar a visão fundamental de vida do indivíduo, a primeira cristalização satisfatória de sua atitude, ou, ainda, o ponto de partida que ele tomou para seu desenvolvimento (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 31; CLONINGER, 1999, p. 84).

A partir do exposto, é possível reconhecer nas recordações mais antigas e, em especial, na mais antiga delas, uma técnica projetiva para acessar a dinâmica da personalidade do indivíduo (VERGER; CAMP, 1970, p. 510). Segundo Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 350), o caráter projetivo reside no fato de que, ao ser indagado sobre suas recordações, o sujeito acredita estar retratando eventos objetivos, sem se dar conta de que seu relato é largamente uma criação sua e, portanto, aberto à interpretação de suas tendências inconscientes. Seguindo por essa linha, não é importante saber se as recordações correspondem à realidade objetiva, se são modificações da realidade ou meras fantasias dos indivíduos. Isso não lhes diminui a significância, visto que aquilo que se modifica ou que se fantasia também é expressivo de um objetivo de vida (*Ibid*., p. 352). Conforme sugerem Feist e Feist (2006, p. 86-87), as pessoas reconstroem os eventos para torná-los consistentes com o padrão mantido ao longo de suas vidas.

Por fim, convém reforçar que, na visão da Psicologia Individual, as recordações não são as razões para um padrão de comportamento. Elas são as pistas que indicam o movimento do indivíduo na direção de um objetivo e os obstáculos a serem superados (ADLER, 1929b, p. 129). Adler acreditava que não eram as experiências iniciais que determinavam o estilo de vida, mas, contrariamente, que as recordações das experiências iniciais eram moldadas pelo estilo de vida (FEIST; FEIST, 2006, p. 88). Assim, recordações não são causas, mas produtos do indivíduo – seleções, distorções e invenções de eventos passados (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 350) –, o resultado da ação do poder criativo do *Self* para oferecer a consistência e a unidade na busca pelo objetivo de vida.

2.2.10 Interesse social

Segundo Dreikurs (1950, p. 1), fundamental à Psicologia Individual de Alfred Adler é o reconhecimento da importância da sociedade humana, não apenas para o desenvolvimento do caráter individual, mas também para a orientação de cada ação e emoção na vida de um ser humano. Não se trata de entender o homem como mero produto do ambiente – uma vez que os indivíduos não apenas reagem, mas adotam uma atitude individual diante das experiências (*Ibid*., p. 4) –, trata-se, contudo, de aceitar sua incorporação social e as influências dela originadas. Para Adler (1967, p. 36),

> A alma humana não pode proceder como um agente livre, porque constantemente se vê ante a necessidade de resolver problemas que lhe surgem de todos os lados e lhe determinam a diretriz de sua atividade. Esses problemas se acham indissoluvelmente ligados à lógica da vida social do homem; as condições essenciais da existência em grupo influem poderosamente sobre o indivíduo.

Algumas dificuldades na tradução do termo alemão utilizado por Adler para o fator social, *Gemeinschaftsgefühl*, fizeram com que ele fosse tratado como equivalente a sentimento social, sentimento de comunidade, senso de solidariedade, senso social, entre outros. O termo interesse social terminou por ser o preferido por Adler (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 134), ainda que não seja o que melhor retrata o original em alemão (CLONINGER, 2004, p. 118). As dificuldades, porém, não se limitam à tradução e a própria definição do conceito exige algumas ressalvas.

Para Dreikurs (1950, p. 7-8), o interesse social não significa apenas o sentimento de pertencer a um grupo ou classe, como alguns erros de interpretação da teoria de Adler possam colocar. Os interesses de vários grupos podem ser, muitas vezes, conflitantes. Interesse social também não é sinônimo de caridade e altruísmo. Atitudes caridosas podem ou não ser motivadas pelo interesse social (FEIST; FEIST, 2006, p. 77). Tampouco se deve confundir o interesse social à sociabilidade, camaradagem ou extroversão (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 141).

Feist e Feist (2006, p.75) sintetizam como característica que define o interesse social um sentimento de unidade com toda a humanidade e de participação em uma comunidade maior; um sentimento de empatia e preocupação com os demais que leva à melhoria de todos pela cooperação. Desse modo, pode expressar-se subjetivamente como o desejo de contribuir sem querer nada em troca (DREIKURS, 1950, p. 6), como o sentimento de pertencer ou fazer parte (OBERST; STEWART, 2003, p. 19), ou como a consciência de ter algo em comum com

outras pessoas e ser uma delas (DREIKURS, 1950, p. 5). Em todos esses casos, porém, um sentido mais amplo está envolvido, referindo-se “à preocupação com a comunidade ideal de todo gênero humano, o último estágio da evolução” (CLONINGER, 1999, p. 78).

Segundo Ansbacher e Ansbacher (1956, p. 133), o termo interesse social denota, além disso, a atitude inata através da qual o indivíduo responde à realidade ou à sua situação social. E o que diferencia esse caráter inato de outros elementos também inatos como a luta pela superioridade é o fato de que o interesse social é uma potencialidade e, portanto, mesmo sendo inato deve ser conscientemente desenvolvido no contexto social, a partir da interpretação do indivíduo e das influências do ambiente, da educação e da experiência (*Ibid*., p. 134-135).

A partir do exposto, pode-se perceber o alinhamento entre o conceito de interesse social e o conceito de busca pela superioridade tal como entendido na fase mais madura da teoria Adleriana – em que o conteúdo de superioridade passou a envolver o ideal da perfeição. Os últimos escritos de Adler estiveram centrados principalmente no desenvolvimento do conceito de interesse social (CLONINGER, 1999, p. 77) e esse passou a ser constantemente referido como um barômetro para a normalidade e para o ajustamento social dos indivíduos (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 154-155).

Para Adler, é o grau de interesse social que determina a direção tomada por movimentos individuais na luta pela superioridade. Ainda que todos sejam afetados por sentimentos de inferioridade, os indivíduos podem ser motivados pelo ganho pessoal ou desenvolver seu interesse social na busca do objetivo de superioridade. É isso que, em última instância, irá determinar o quão psicologicamente saudável é o indivíduo (FEIST; FEIST, 2006, p. 77).

Por fim, pode-se dizer que quanto mais desenvolvido for o interesse social, melhor o indivíduo irá cumprir as três tarefas da vida enunciadas por Adler (DREIKURS, 1950, p. 5), as quais serão o objeto de estudo da subseção que se apresenta a seguir.

2.2.11 Tarefas da vida

Segundo Adler, é na abordagem do conceito de tarefas da vida que a Psicologia Individual entra em contato com a sociologia. Para ele, todas as questões da vida são subordinadas a três problemas ou tarefas principais – amizade (ou vida em comunidade), amor e trabalho. Essas três tarefas da vida correspondem aos laços do indivíduo com a vida social (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 131), que, por sua vez, são estabelecidos pelo fato do ser humano viver em um lugar específico dentro do universo e desenvolver-se dentro dos limites e possibilidades em que as circunstâncias o colocam (CLONINGER, 1999, p. 78).

Embora não tenha dito explicitamente, Adler insinuava que as tarefas da vida eram tarefas de cooperação e delas dependia a satisfação de todas as necessidades concebíveis (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 131). De acordo com Dreikurs (1950, p. 91), as tarefas da vida podem ser consideradas como representativas de todas as reivindicações da comunidade humana e, em última análise, o seu atendimento depende do desenvolvimento do interesse social e da disponibilidade para cooperação.

Adler acrescentava, além disso, que as três tarefas estão sempre inter-relacionadas (CLONINGER, 1999, p. 79). Se uma delas é deixada de lado, as demais também terão seu cumprimento afetado (DREIKURS, 1950, p. 91). Assim, ele afirmava que:

> A solução de uma ajuda na solução das outras e, de fato, podemos dizer que são todas aspectos da mesma situação e do mesmo problema – a necessidade do ser humano de preservar a vida e promovê-la no ambiente em que se encontra[19] (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 133).

A tarefa de amizade, para Adler, se expressa no estabelecimento de laços com a comunidade (CLONINGER, 1999, p. 79). Uma vez que não se pode estar em contato com toda a comunidade humana, o indivíduo se conecta a um grupo menor de pessoas, mas é em suas relações com esse grupo que ele expressa sua atitude diante de toda a comunidade e indica a qualidade de seu interesse social. Portanto, é na forma como o indivíduo cumpre a tarefa de amizade que melhor se verifica a força de seu interesse social (DREIKURS, 1950, p. 106-107).

---

[19] *"A solution of one helps toward the solution of the others, and indeed we can say that they are all aspects of the same situation and the same problem – the necessity for a human being to preserve life and to further life in the environment in which he finds himself"* (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 133).

A tarefa de amor é discutida por Adler em termos do amor heterossexual (CLONINGER, 1999, p. 79) e do fato de ser o indivíduo membro de um dos sexos, e não de outro. Por tal abordagem, do cumprimento dessa tarefa depende também a continuidade da espécie humana (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 131). Cloninger (2004, p. 120) questiona a aplicabilidade de algumas considerações de Adler a respeito da tarefa de amor aos dias de hoje e afirma que elas podem soar pouco modernas.

Adler descreve ainda o vínculo do casamento como o maior desafio para a habilidade de cooperar com outro ser humano (CLONINGER, 1999, p. 79), uma vez que os indivíduos são parcialmente treinados para trabalharem sozinhos e parcialmente treinados para trabalharem em grupo, mas raramente experimentam o trabalho dois a dois (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 432). Ele afirma que:

> Se me perguntassem o que significam o amor e o casamento, eu daria a seguinte definição, incompleta como deve ser: "O amor, com a sua realização, o casamento, é a devoção mais íntima a um parceiro do outro sexo, expressa em atração física, companheirismo e decisão de ter filhos. Pode-se mostrar facilmente que amor e casamento são um lado da cooperação em geral, não apenas a cooperação para o bem-estar de duas pessoas, mas também a cooperação para o bem-estar da humanidade"[20] (ANSBACHER; ANSBBACHER, 1956, p. 432).

Finalmente, a tarefa de trabalho é o laço social que inclui todas as atividades úteis à comunidade e, como afirma Dreikurs (1950, p. 91-92), o seu não cumprimento coloca em risco a existência humana. Por incluir todas as atividades úteis à comunidade, o autor afirma que a tarefa de trabalho não se limita às atividades remuneradas, mas inclui todas as atividades que envolvem responsabilidades regulares e o senso de dever, caracterizando-se pelo valor que tem às outras pessoas.

Sobre a tarefa de trabalho tal como entendida por Adler, podem ser feitas considerações adicionais para o presente estudo. Uma delas é que, de acordo com a Psicologia Individual, na escolha ocupacional de um indivíduo pode-se observar todo seu estilo de vida ou, em outras palavras, a direção principal de sua busca e daquilo que o indivíduo mais valoriza na vida (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 431). Assim, o estilo de vida reflete-se nas decisões de carreira e, ao acessá-lo, é possível compreender as razões de tais escolhas.

---

[20] *"If I were asked to say what love and marriage mean, I should give the following definition, incomplete as it may be: "Love, with its fulfillment, marriage, is the most intimate devotion towards a partner of the other sex, expressed in physical attraction, comradeship, and the decision to have children. It can easily be shown that love and marriage are one side of cooperation in general, not a cooperation for the welfare of two persons only, but a cooperation also for the welfare of mankind""* (ANSBACHER; ANSBBACHER, 1956, p. 432).

Outra consideração pode ser feita a respeito do processo de decisão em si. Para Adler, o desenvolvimento dos interesses pessoais para a realização concreta do trabalho é, frequentemente, um longo processo de autotreinamento em que a mesma ideia se adapta sucessivamente a várias possibilidades de materialização (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 430). Desse modo, decisões tomadas ao longo de toda a carreira podem ser compreendidas como possibilidades de materialização de uma mesma visão subjetiva acerca da carreira.

Uma última consideração pode ser feita a respeito da já mencionada inter-relação entre as três tarefas de vida. Percebe-se, neste ponto, que o entendimento de Adler sobre a relação do homem com o trabalho é de que ela não pode ser destacada das outras esferas da vida humana em sociedade, o que se aproxima das conceituações mais recentes relacionadas à carreira, na perspectiva de ciclo de vida (SONNENFELD; KOTTER, 1982, p. 30).

As considerações acima serão estendidas na próxima seção, quando o presente referencial teórico convergirá em aplicações da Psicologia Individual para o estudo das carreiras. Antes disso, porém, tendo abordado os principais conceitos da Psicologia Individual, pode-se sintetizá-los no desenho esquemático a seguir (Ilustração 3), para que se tenha uma visão geral da teoria.

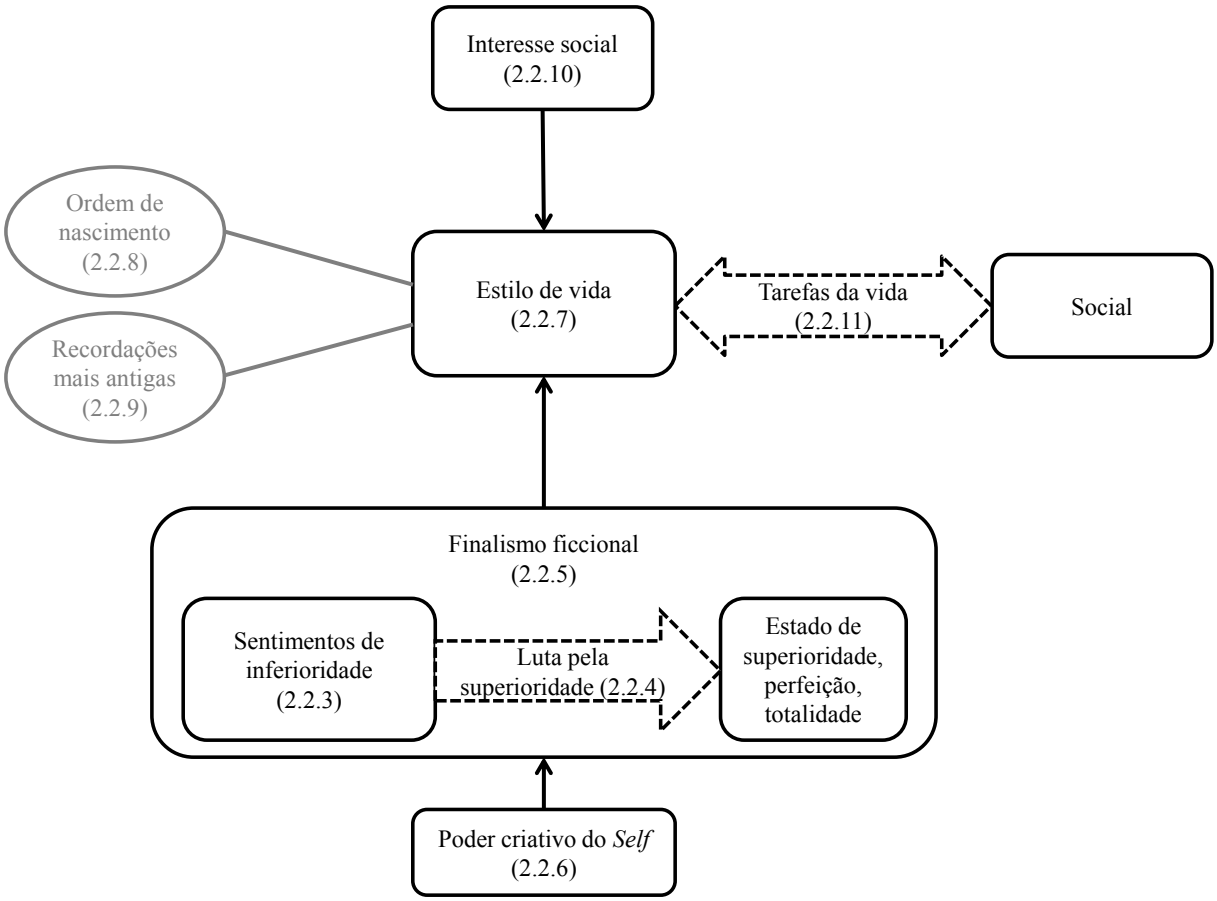

Ilustração 3 – Visão Geral da Psicologia Individual de Alfred Adler
FONTE: Elaborado pela autora

2.3 A Psicologia Individual aplicada ao estudo das carreiras

2.3.1 Constructos Adlerianos relacionados à carreira

Segundo Herndon (2012, p. 4), embora a Psicologia Individual não tenha sido especificamente concebida para estudos de carreira, Alfred Adler tratou a importância do desenvolvimento de carreira como parte integrante da expressão do estilo de vida dos indivíduos e abordou o trabalho como uma das principais tarefas de vida. Dos pressupostos gerais da teoria, é possível extrair importantes conceitos com implicações para as carreiras. Dentre esses conceitos, Watkins (1993, p. 356) ressalta o estilo de vida, as recordações mais antigas, a ordem de nascimento, o interesse social e o trabalho como tarefa de vida. Del Corso *et al* (2011, p. 90-93) acrescentam também os conceitos de finalismo ficcional e de luta pela

superioridade. Os próximos parágrafos tratarão de elucidar o modo como esses conceitos são abordados em sua relação com as carreiras.

Para Adler, a fim de adaptarem-se e cooperarem com a comunidade humana, os indivíduos devem cumprir três tarefas principais de vida, dentre elas a tarefa de trabalho. De acordo com Watkins (1993, p. 360), a carreira de um indivíduo pode ser avaliada a partir do modo como ele aborda a tarefa de trabalho, sua prontidão e sua preparação para essa tarefa. A forma pessoal de abordar o trabalho influencia o tipo de trabalho que o indivíduo aspira, o ambiente de trabalho que ele procura e a forma como ele se relaciona com os demais neste ambiente (WATKINS, 1984, p. 33-34). Para Taber e Briddick (2011, p. 107), a tarefa de trabalho propicia um ambiente onde o indivíduo pode expressar talentos e interesses, cultivar sentimentos de competência e estima, aproveitar oportunidades de cooperação com os outros e assegurar meios de ganhos econômicos.

Del Corso *et al* (2011, p. 90) sugerem ainda que, na realização da tarefa de trabalho, a interdependência dos indivíduos torna-se evidente. Assim, a tarefa de trabalho envolve o modo como a comunidade se assiste mutuamente e se adapta a um sistema de divisão do trabalho. Consequentemente, para abordar a tarefa de trabalho tal como teorizada por Adler, os indivíduos devem ser capazes de contribuir com trabalhos que sejam, ao mesmo tempo, socialmente valiosos para a comunidade e significativos para si (DEL CORSO *et al*, 2011, p. 90).

A teoria Adleriana defende que o atendimento às tarefas da vida está sujeito ao nível de interesse social e à capacidade de cooperação dos indivíduos. Para muitas pessoas, o trabalho é o meio primordial através do qual se contribui com a sociedade e com a longevidade da espécie humana (WATKINS, 1984, p. 34). É, assim, uma das principais decorrências do interesse social. Por conseguinte, também a carreira reflete o interesse social dos indivíduos. Watkins (1993, p. 360) propõe que tanto a produtividade quanto a qualidade do trabalho realizado são afetadas pelo nível de interesse social dos indivíduos, hipótese que sugere a relevância do interesse social para as carreiras. O autor menciona, além disso, que a satisfação com a carreira pode igualmente sofrer a influência do grau de interesse social, como evidenciou o estudo de Amerikaner *et al* (1988).

Estendendo essa visão de que a carreira reflete o interesse social, Del Corso *et al* (2011, p. 90) afirmam que, quando o indivíduo percebe o valor de seu trabalho para o mundo ao redor, ele adquire senso de significância. Para os autores, este é um importante pressuposto da Psicologia Individual: o de que interesse social e significância estão inextricavelmente relacionados. Além disso, na perspectiva Adleriana, as decisões de carreira dos indivíduos são entendidas como respostas compensatórias para sentimentos de inferioridade na busca pela superioridade ou significância (*Ibid*., p. 92-93). A partir dessa constatação, é simples inferir que a carreira ou a história de trabalho organiza-se em torno de interesses, necessidades e valores individuais que são orientados por um finalismo ficcional – a situação desejada de completude e sucesso (*Ibid*., p. 94).

E se a história de trabalho é orientada por um finalismo ficcional, ela é também, em última instância, representativa de um estilo de vida. De acordo com Holland (1966, p. 79), "a história de trabalho [...] pode ser considerada como representativa de um padrão particular de vida: o que Adler denominou estilo de vida"[21]. Para Magalhães (2006, p. 14), o estilo de vida "é adquirido no ambiente da primeira infância e, a seguir, tende a se generalizar para as demais esferas da convivência em sociedade, incluindo o ambiente de trabalho".

Em razão disto, a compreensão do estilo de vida de um indivíduo tem inúmeras implicações na identificação do que é relevante e significativo para o cumprimento de sua tarefa de trabalho (TABER; BRIDDICK, 2011, p. 109), além de seus objetivos de vida, suas atitudes em relação a si, aos outros e ao mundo, seus valores, preferências, motivações, convicções, princípios éticos e morais na condução da própria carreira (WATKINS, 1993, p. 357). Para Scarf (1992, p. 237), escolhas adequadas de carreira são consistentes com o estilo de vida individual.

O estilo de vida e os constructos a ele relacionados – ordem de nascimento e recordações mais antigas – emergem como os elementos da Psicologia Individual mais largamente pesquisados em termos de escolhas vocacionais e de carreira (WATKINS, 1984, p. 29). Antes de explorar com mais detalhes algumas das pesquisas relacionadas a esses temas, é interessante sintetizar o que foi exposto até este ponto. Para isso, retoma-se e adapta-se a visão geral da Psicologia

---

[21] *"[...] work history [...] may be regarded as representing a particular pattern of living: what Adler has termed lifestyle"* (HOLLAND, 1966, p. 79).

Individual previamente apresentada na Ilustração 3, evidenciando a relação entre seus elementos e o estudo das carreiras (Ilustração 4).

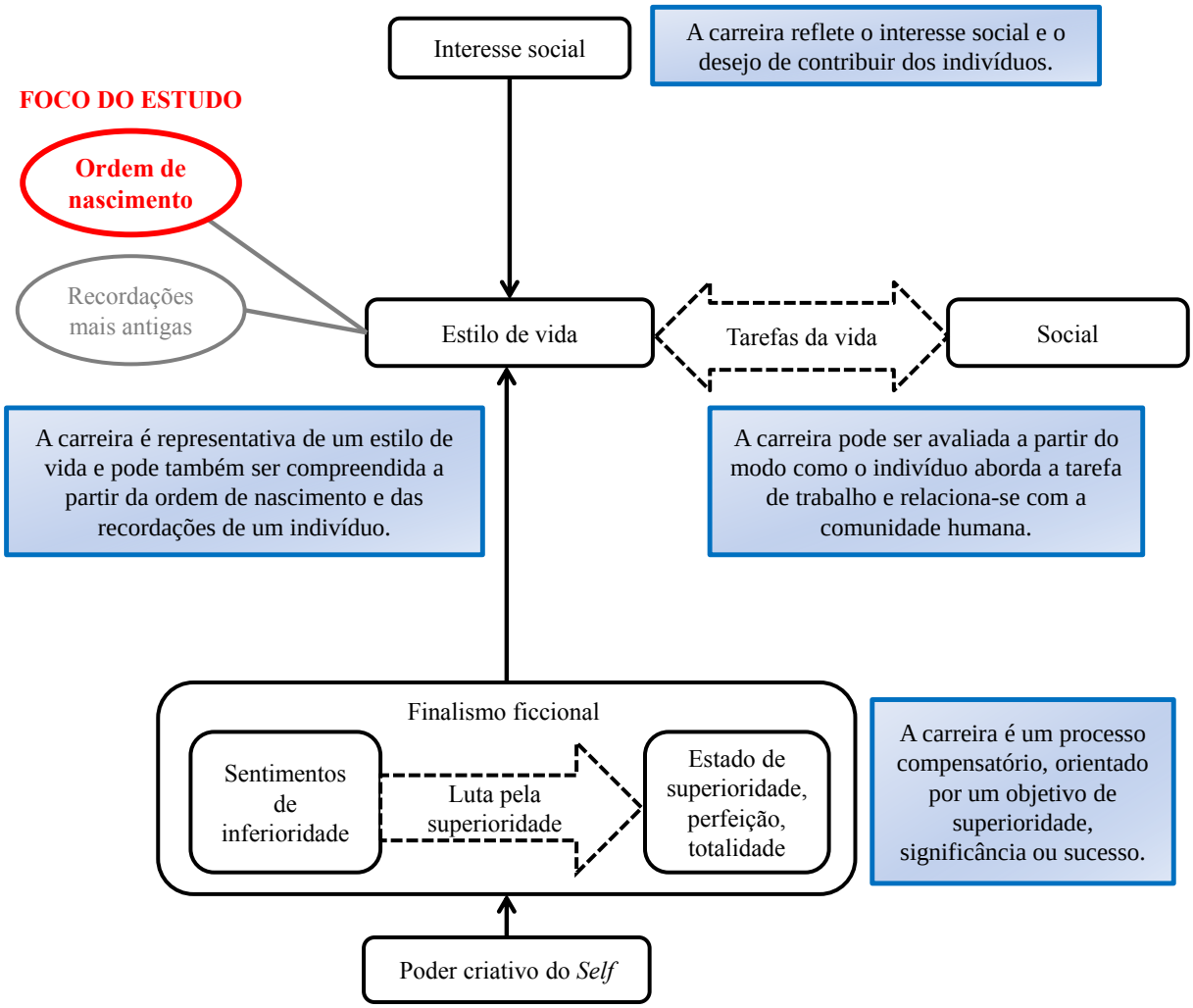

Ilustração 4 – A Psicologia Individual aplicada ao estudo das carreiras

FONTE: Elaborado pela autora.

2.3.2 Estudos empíricos envolvendo a carreira

Segundo Watkins (1984, p. 28), a Psicologia Individual foi reconhecida por seu valor empírico e sua aplicabilidade a investigações vocacionais em meados do século XX. Desde então, estudos têm abordado a relação entre constructos como estilo de vida, ordem de

nascimento e recordações mais antigas com aspectos relacionados à carreira dos indivíduos, especialmente no que se refere às escolhas vocacionais. Watkins (1993, p. 361), em uma revisão das pesquisas mais relevantes realizadas ao longo da década de 1980, chama a atenção para o fato de que, embora as pesquisas conduzidas até aquele momento apoiassem a relevância dos conceitos Adlerianos ao estudo das carreiras, esse campo de estudos permanecia ainda embrionário. Na revisão elaborada por Watkins, apenas três estudos envolvendo o constructo de estilo de vida foram identificados pelo autor e dois deles mostraram-se equívocos na análise das características do estilo de vida de amostras (pouco representativas) de profissionais de enfermagem (*Ibid*., p. 362).

Em um estudo mais abrangente envolvendo o constructo de estilo de vida, Gentry *et al* (1980) pesquisaram um grupo de 99 homens e 99 mulheres com idades entre 18 e 25 anos, avaliando seu estilo de vida através de um questionário de 200 perguntas do tipo verdadeiro ou falso e suas preferências vocacionais através da tipologia de Holland[22]. As análises estatísticas demonstraram correlações significativas entre escalas de estilo de vida e preferências vocacionais (*Ibid*., p. 82-85).

Em estudo semelhante realizado no Brasil, Magalhães (2006) também aplicou medidas de estilo de vida e de preferências vocacionais a 393 estudantes, de ambos os sexos, com idades entre 19 e 34 anos. As análises de variância demonstraram diferenças de estilo de vida entre os grupos definidos pelo tipo de personalidade vocacional, permitindo ao autor concluir que o estilo de vida "pode caracterizar a inclinação vocacional como uma preferência por determinados lugares e papeis na convivência social, associada a estratégias que, no processo de construção da personalidade, foram percebidas como bem sucedidas neste sentido" (MAGALHÃES, 2006, p. 18).

Outro estudo envolvendo o constructo de estilo de vida foi conduzido por Herndon (2012). Ao relacionar escalas do estilo de vida a medidas de autoeficácia[23] na tomada de decisões de

---

[22] A teoria tipológica de John Lewis Holland presume que as pessoas procuram ambientes interpessoais congruentes com seu tipo de personalidade e propõe a existência de seis dimensões de interesses vocacionais, a partir das quais se definem seis tipos de personalidade e ambientes: realista (R), investigativo (I), artístico (A), social (S), empreendedor (E) e convencional (C) (HOLLAND, 1966).

[23] O conceito de autoeficácia foi introduzido por Albert Bandura em 1977. Crenças de autoeficácia são percepções e julgamentos das pessoas acerca de suas capacidades para organizar e executar cursos de ação necessários para alcançar certos tipos de desempenho. Essas crenças de competência pessoal influenciam o quanto as pessoas se motivam e perseveram frente a adversidades, sua vulnerabilidade ao estresse e à depressão e as escolhas que fazem em suas vidas, além de proporcionarem a base para as realizações pessoais. A

carreira, aplicadas a 156 estudantes universitários (de ambos os sexos, com idades entre 18 e 65 anos), o autor identificou correlações significativas. Em seus resultados, evidenciou que aqueles indivíduos com ambientes familiares instáveis ou imprevisíveis, juntamente com aqueles que consideraram suas experiências da infância desfavoráveis, apresentaram menores índices de autoeficácia nas decisões de carreira. Semelhantemente, indivíduos que interpretaram suas experiências da infância como mais favoráveis e que possuíram maior senso de pertencimento revelaram índices mais elevados de autoeficácia (HERNDON, 2012, p. 53-54).

As recordações mais antigas também foram examinadas empiricamente em sua relação com escolhas vocacionais e carreira (HERNDON, 2012, p. 14). Na teoria Adleriana, as recordações são de grande importância para a orientação vocacional. Adler exemplificou a aplicação das recordações sugerindo que indivíduos que revelassem impressões sonoras em suas primeiras lembranças poderiam buscar ocupações conectadas à música, da mesma forma que indivíduos cujas recordações trouxessem impressões de movimento poderiam buscar ocupações que envolvessem trabalhos ao ar livre ou viagens (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 431).

O estudo de Manaster e Perryman (1974, *apud* WATKINS, 1984, p. 31) pode ser considerado o precursor de diversos outros estudos no tema das recordações mais antigas. Esses autores desenvolveram um manual para analisar o conteúdo manifesto das recordações e utilizaram-no para a análise das recordações de 81 estudantes das áreas de ensino, aconselhamento, enfermagem, ciências biológicas e contabilidade. Seus resultados evidenciaram, entre outras coisas, uma maior incidência da figura materna e de uma maior quantidade de pessoas nas recordações dos estudantes de enfermagem, além da presença de mais efeitos positivos nas recordações dos estudantes de aconselhamento. Na revisão de Watkins (1993, p. 360-361) feita sobre sete pesquisas da década de 1980, o referido manual de Manaster e Perryman emergiu como a ferramenta mais frequentemente empregada na análise das recordações.

A partir de sua revisão bibliográfica, Watkins (1993, p. 360-361) constatou que as recordações mostraram-se úteis na diferenciação dos indivíduos tanto entre campos profissionais – como é o caso da investigação com estudantes de psicologia clínica,

---

autoeficácia também é um determinante crítico de como os indivíduos regulam o seu pensamento e o seu comportamento (BANDURA *et al*, 2008, p. 97-114).

odontologia e direito (HAFNER; FAKOURI, 1984) – quanto entre áreas de um mesmo campo – como a investigação com estudantes das engenharias química, elétrica e mecânica (HAFNER *et al*, 1986). Em um estudo mais recente, Kasler e Nevo (2005, *apud* HERNDON, 2012, p. 16) também investigaram o conteúdo manifesto das recordações mais antigas como um preditor da escolha da área de estudo de um grupo de estudantes israelenses em um programa pré-acadêmico. Comparando seus resultados com aqueles obtidos com o inventário de preferências vocacionais de Holland, concluíram que as recordações seriam capazes de predizer as áreas de estudo tão bem quanto a tipologia de preferências vocacionais.

Embora os estudos envolvendo as recordações mais antigas estejam, de certo modo, centralizados em torno de escolhas ocupacionais, Watkins (1984, p. 38-39) sugere que recordações são representações psíquicas que contêm não somente as hipóteses vocacionais básicas do indivíduo, mas também sua maneira de ver o mundo do trabalho. Recordações podem revelar o foco ocupacional, as tendências quanto à atividade ou passividade, as tendências para a afiliação ou o isolamento, o desejo de estar na liderança ou em uma posição subordinada, a busca por relações de superioridade, igualdade ou inferioridade com os colegas de trabalho, a orientação na direção de pessoas, dados ou objetos, entre muitos outros aspectos. Assim, as pesquisas que sustentam a existência de diferenças nas recordações segundo as ocupações são importantes para o suporte à teoria Adleriana, mas oferecem pouco significado prático para o aconselhamento de carreira em um sentido mais amplo, requerendo-se novos estudos neste sentido (WATKINS, 1993, p. 31).

Dentre os três elementos da Psicologia Individual utilizados na maior parte dos estudos empíricos envolvendo as carreiras – estilo de vida, ordem de nascimento e recordações mais antigas –, destaca-se a ordem de nascimento como o elemento mais amplamente pesquisado (HERNDON, 2012, p. 5). A ordem de nascimento de um indivíduo mostra-se relevante por criar um conjunto particular de eventos de interação com o ambiente que influencia a visão que o indivíduo tem sobre si enquanto trabalhador, seu comportamento e seu estilo interpessoal no trabalho (WATKINS, 1984, p. 37). Esses eventos de interação incluem a demanda e as expectativas parentais com relação a cada posição ordinal de nascimento, a dinâmica de ações recíprocas entre os irmãos e a garantia de certos privilégios e direitos a cada posição ordinal, entre outras variáveis (*Ibid*., p. 38). Segundo Bradley (1982, p. 25), a abordagem da ordem de nascimento e da dinâmica entre os irmãos permite compreender a

interdependência entre variáveis da personalidade, motivações e escolhas dentro do fluxo de planejamento das carreiras.

Entretanto, assim como os estudos envolvendo as recordações mais antigas, os estudos de carreira a partir da ordem de nascimento também têm se concentrado primordialmente na investigação de escolhas ocupacionais (LEONG *et al*, 2001, p. 26), ainda que não se limitem a elas. Bradley (1982, p. 25), em uma revisão das pesquisas de ordem de nascimento, sugeriu que, caso a ordem de nascimento não fosse um fator importante para as escolhas ocupacionais, esperar-se-iam distribuições proporcionais à população de cada posição ordinal nas diversas ocupações, o que não se verifica empiricamente. Como exemplo, primogênitos possuem maior representatividade nas ocupações de maior nível educacional e prestígio. Embora a população americana de primogênitos seja de um terço da população total, o autor verificou que as pesquisas apontam proporções significativamente maiores de filhos mais velhos entre astronautas, advogados, membros do Congresso e médicos, entre outros.

Na revisão bibliográfica apresentada por Watkins (1993, p. 365-366), também se verificaram diferenças na representatividade de primogênitos em ocupações mais convencionais – relacionadas ao ensino, gestão e atividades de escritório, por exemplo. Isso ficou evidente no estudo de Bryant (1987, *apud* WATKINS, 1993) com 65 estudantes primogênitas e 98 caçulas. Além disso, destacou-se a maior representatividade de primogênitos e filhos únicos entre indivíduos com titulação de doutorado, conforme demonstrado em pesquisa de Melillo (1983, *apud* WATKINS, 1993) com 174 mulheres com atuação acadêmica.

Leong *et al* (2001) ampliaram o estudo da ordem de nascimento para além da distribuição dos indivíduos entre ocupações, investigando suas relações com interesses, valores e personalidades vocacionais. Para tratar a ordem de nascimento, os sujeitos participantes da pesquisa – 159 estudantes de medicina – foram divididos em três grupos: filhos mais velhos, filhos únicos e filhos mais novos (incluindo filhos do meio e caçulas). Utilizando a tipologia de Holland, os autores encontraram diferenças significativas segundo a ordem de nascimento. Filhos mais novos obtiveram maiores pontuações entre os tipos realista e artístico e filhos únicos obtiveram maiores pontuações no tipo investigativo (*Ibid*., p. 29-30). Em uma segunda etapa do trabalho, investigando a relação da ordem de nascimento com valores individuais em 119 universitários, os autores também identificaram algumas associações, especialmente no

que se refere à atribuição de importância a um espectro significativamente maior de valores pelos filhos únicos, o que sugeriu diferenças em seu processo de socialização (*Ibid*., p. 35-36).

Estudos envolvendo a relação entre ordem de nascimento e carreira frequentemente utilizam a ordem cronológica e não a ordem psicológica de nascimento em suas abordagens (WATKINS, 1993, p. 361; HERNDON, 2012, p. 9). Assim, o estudo de White *et al* (1997) trouxe inovação aos estudos de carreira por investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento medida pelo PBOI (*Psychological Birth Order Inventory*) e os interesses ocupacionais de 491 universitários. Os resultados obtidos pelos autores revelaram relações significativas entre ordem psicológica de nascimento e interesses, especialmente quando se consideram combinações particulares das escalas nas quatro posições psicológicas de nascimento (*Ibid*., p. 101).

O quadro a seguir sintetiza os estudos envolvendo constructos Adlerianos e carreira, conforme apresentados nesta subseção.

Quadro 6 – Síntese de estudos envolvendo constructos Adlerianos e carreira

Constructo	Autores	Foco	Método e características da amostra	Resultados
Estilo de vida	Gentry *et al* (1980)	Relação entre estilo de vida e preferências vocacionais (segundo a tipologia de Holland).	Medidas de estilo de vida e de preferências vocacionais aplicadas a 99 homens e 99 mulheres com idades entre 18 e 25 anos.	Correlações significativas foram encontradas entre escalas de estilo de vida e preferências vocacionais.
	Magalhães (2006)	Relação entre estilo de vida e preferências vocacionais (segundo a tipologia de Holland).	Medidas de estilo de vida e de preferências vocacionais aplicadas a 393 estudantes, de ambos os sexos, com idades entre 19 e 34 anos.	Análises de variância demonstraram diferenças de estilo de vida entre os grupos definidos pelo tipo de personalidade vocacional.
	Herndon (2012)	Relação entre estilo de vida e autoeficácia nas decisões de carreira.	Medidas de estilo de vida e de autoeficácia em decisões de carreira aplicadas a 156 estudantes universitários, de ambos os sexos, com idades entre 18 e 65 anos.	Correlações significativas foram encontradas entre escalas de estilo de vida e índices de autoeficácia nas decisões de carreira.

Constructo	Autores	Foco	Método e características da amostra	Resultados
Recordações mais antigas	Manaster e Perryman (1974, *apud* WATKINS, 1984)	Relação entre o conteúdo das recordações e as áreas de estudo.	Desenvolvido manual para analisar o conteúdo das recordações e aplicação a 81 estudantes das áreas de ensino, aconselhamento, enfermagem, ciências biológicas e contabilidade.	Verificadas relações entre o conteúdo das recordações e a área de estudo.
	Hafner e Fakouri (1984, *apud* WATKINS, 1993)	Relação entre o conteúdo das recordações e os campos profissionais.	Avaliação do conteúdo das recordações de estudantes de psicologia clínica, odontologia e direito.	Verificadas relações entre o conteúdo das recordações e o campo profissional.
	Hafner *et al* (1986, apud WATKINS, 1993)	Relação entre o conteúdo das recordações e as áreas de um mesmo campo profissional.	Avaliação do conteúdo das recordações de estudantes das engenharias química, elétrica e mecânica.	Verificadas relações entre o conteúdo das recordações e a área no campo profissional.
	Kasler e Nevo (2005, *apud* HERNDON, 2012)	Relação entre o conteúdo das recordações e as áreas de estudo.	Avaliação do conteúdo das recordações de um grupo de estudantes israelenses em um programa pré-acadêmico e resultados do inventário de preferências vocacionais de Holland.	Constatação de que as recordações seriam capazes de predizer as áreas de estudo tão bem quanto a tipologia de preferências vocacionais
Ordem cronológica de nascimento	Bryant (1987, *apud* WATKINS, 1993)	Relação entre ordem cronológica de nascimento e preferências vocacionais.	Pesquisa com 65 estudantes primogênitas e 98 caçulas.	Maior representatividade de primogênitos em ocupações mais convencionais como ensino, gestão e atividades de escritório.
	Melillo (1983, *apud* WATKINS, 1993)	Relação entre ordem cronológica de nascimento e atuação na área acadêmica.	Pesquisa com 174 mulheres com atuação acadêmica.	Maior representatividade de primogênitos e filhos únicos entre indivíduos com titulação de doutorado.
	Leong *et al* (2001)	Relação entre ordem cronológica de nascimento e interesses vocacionais e entre ordem cronológica de nascimento e valores.	Estudo realizado em 2 etapas: a primeira, com 159 estudantes de medicina, coletou dados da ordem de nascimento e preferências vocacionais (segundo a tipologia de Holland); a segunda, com 119 universitários, coletou dados da ordem de nascimento e valores individuais.	Relações significativas entre ordem de nascimento e preferências vocacionais e algumas associações entre ordem de nascimento e valores.
Ordem psicológica de nascimento	White *et al* (1997)	Relação entre ordem psicológica de nascimento e interesses ocupacionais.	Medidas da ordem psicológica de nascimento pelo instrumento PBOI em um grupo de 491 universitários.	Relações significativas entre ordem psicológica de nascimento e interesses ocupacionais.

FONTE: Elaborado pela autora.

2.3.3 A Psicologia Individual e as carreiras contemporâneas

Conforme exposto na primeira seção deste referencial teórico, o mundo do trabalho passou por rápidas e intensas mudanças ao longo das últimas décadas, as quais trouxeram impactos para a visão que se tem das carreiras, bem como para as teorias que se relacionam a elas. Para Taber e Briddick (2011, p. 108), orientações vocacionais baseadas em inventários de interesses e na identificação de possíveis ocupações são limitadas neste cenário. Para eles, embora essas perspectivas sejam úteis para revelar algumas tendências, elas não capturam os motivos e objetivos únicos do indivíduo (TABER; BRIDDICK, 2011, p. 109). Assim, entender o significado da ação humana orientada por metas, ao invés de alocar o enfoque no conteúdo das ocupações, pode ser mais conveniente para a análise e orientação das carreiras na atualidade (MAGALHÃES, 2006, p. 19).

Avaliando-se os estudos empíricos de carreira com abordagens Adlerianas apresentados na subseção anterior, é possível verificar a predominância de pesquisas que relacionam constructos da Psicologia Individual a interesses vocacionais ou a ocupações. Entretanto, a teoria de Adler permite um entendimento muito mais amplo para as carreiras, condizente com os novos modelos e conceitos de carreira. Taber e Briddick (2011, p. 109) afirmam que a Psicologia Individual oferece os fundamentos para compreender a visão que o indivíduo possui de si e do mundo e, consequentemente, a forma como ele lida com os problemas da vida, se adapta e gerencia a própria carreira.

Del Corso *et al* (2011, p. 88) corroboram a ideia de que planejamentos e aconselhamentos tradicionais de carreira – como aqueles que envolvem a descoberta da profissão – têm seu valor atenuado em um contexto de inúmeras adaptações e transições. Mais interessante para a conjuntura atual, segundo eles, é o enfoque à adaptabilidade de carreira, ou seja, ao modo como os indivíduos se ajustam e gerenciam suas múltiplas transições de carreira enquanto circulam por fases de desenvolvimento em posições, ocupações e configurações diferentes (*Ibid*., p. 89). Além disso, eles sugerem que a adaptabilidade de carreira faz parte de um processo de autorregulação e de desenvolvimento de autoconceitos ao longo da vida, no qual os indivíduos ajustam-se às circunstâncias externas mantendo a congruência com seu estilo de vida e seu finalismo ficcional (*Ibid*., p. 97). Neste ponto, vale lembrar que, na teorização da

tarefa de trabalho, Adler propôs que o desenvolvimento dos interesses pessoais para a realização concreta do trabalho é um longo processo em que a mesma ideia se adapta sucessivamente a várias possibilidades de materialização (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956, p. 430).

Antes que se teorizasse sobre muitos dos novos modelos de carreira, Savickas (1989, p. 289) reconheceu a importância da Psicologia Individual para o enriquecimento das teorias de carreira. Em seu entendimento, dentre as contribuições da teoria de Adler estariam: a ênfase à contribuição social e ao senso de pertencimento, o destaque à singularidade dos indivíduos no lugar das similaridades por ocupações, a importância atribuída a objetivos e direções de vida e a distinção entre escolhas ocupacionais e processos de tomada de decisão nas carreiras (*Ibid*., p. 292-296). A respeito dos objetivos e direções de vida, ele sugeriu que não são os interesses que definem a direção, mas, ao contrário, a direção que define o que pode vir a ser um interesse (*Ibid*., p. 294). Quanto aos processos de tomada de decisão nas carreiras, ele acrescentou que os indivíduos utilizam sua lógica privada – ou seu estilo de vida – para avaliar ocupações e selecionar aquelas que os levam para mais perto de seus objetivos ficcionais (*Ibid*., p. 295).

Estendendo-se na aplicação da Psicologia Individual para as carreiras, Savickas (1989, p. 297-305) propôs o conceito de "estilo de carreira" e uma metodologia de entrevista para abordá-lo. Por essa metodologia, o autor sugeriu ser possível acessar informações do estilo de vida do indivíduo relacionadas à sua carreira, tais como a visão que ele possui de si, a visão que ele possui do meio, seu entendimento de sucesso, seus interesses e suas estratégias na tomada de decisão. Watkins (1993, p. 369) refere-se a essa abordagem de Savickas (1989) como sendo uma reinterpretação criativa da teoria Adleriana para as carreiras.

A partir do exposto, percebe-se que, ainda que Adler tenha desenvolvido sua teoria no início do século XX, seus constructos e conceitos permanecem relevantes no mundo pós-moderno (DEL CORSO *et al*, 2011, p. 103). O foco da Psicologia Individual na natureza subjetiva da experiência, na busca pela superioridade e na natureza teleológica do comportamento facilita o entendimento das escolhas ou decisões de carreira e da forma como são elaborados ajustes a partir dessas escolhas (TABER; BRIDDICK, 2011, p. 109). Em uma era em que as carreiras são sustentadas em abordagens internas, a compreensão do estilo de vida – seja através das recordações mais antigas do indivíduo, de sua ordem de nascimento ou de outros meios –

permite que padrões de preferências, motivos, convicções e objetivos de vida venham à tona, promovendo o autoconhecimento e oferecendo as direções necessárias para alcançar o sucesso psicológico de carreira (*Ibid*., p. 108).

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo, são apresentadas as considerações metodológicas acerca do delineamento da pesquisa, da coleta de dados e da análise dos resultados.

3.1 Tipo de pesquisa

Embora não haja consenso na literatura quanto à forma de categorização dos tipos de pesquisa, Gil (1999, p. 43) afirma que a classificação mais utilizada na atualidade é aquela que distingue as pesquisas em exploratórias, descritivas e causais ou explicativas, conforme o nível de conhecimento atual existente sobre o tema de estudo. Segundo essa classificação:

> [pesquisas exploratórias são aquelas] desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. [...] [Pesquisas descritivas] têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob esse título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. [...] [As pesquisas causais ou explicativas são aquelas] que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas. Por isso mesmo é o tipo mais complexo e delicado, já que o risco de cometer erros aumenta consideravelmente (GIL, 1999, p. 43-44).

Lakatos e Marconi (1994, p. 187-189) seguem uma classificação bastante semelhante, mas o que é denominado por Gil (1999) como estudo descritivo é classificado pelas autoras como quantitativo-descritivo, assim como o que Gil (1999) identifica como explicativo ou causal é chamado por elas de experimental. Um aspecto bastante interessante da nomenclatura de Lakatos e Marconi (1994) é o fato de que por ela se confere o caráter quantitativo às pesquisas do tipo descritivo.

Na definição de Lakatos e Marconi (1994, p. 187):

> [métodos quantitativo-descritivos] consistem em investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis principais ou chave. Qualquer um desses estudos pode utilizar métodos formais, que se aproximam dos projetos experimentais, caracterizados pela precisão e controle estatísticos, com a finalidade de fornecer dados para a verificação de hipóteses.

> Todos eles empregam artifícios quantitativos tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre populações, programas ou amostras de populações e programas. Utilizam várias técnicas como entrevistas, questionários, formulários, etc. e empregam procedimentos de amostragem.

Tendo em vista as definições acima, pode-se dizer que o presente estudo possui caráter primordialmente quantitativo-descritivo, pois possui o objetivo verificar a associação entre variáveis sistematicamente coletadas e medidas em uma amostra de população, por meio de questionários.

3.2 Operacionalização das variáveis

Lakatos e Marconi (1994, p. 137) afirmam que variável "pode ser considerada como uma classificação ou medida; uma quantidade que varia; um conceito operacional, que contém ou apresenta valores; aspecto, propriedade ou fator, discernível em um objeto de estudo e passível de mensuração". Podem-se dividir as variáveis do presente estudo em três grupos principais:

a) Variáveis associadas à ordem de nascimento, entre as quais se incluem a ordem psicológica de nascimento, a ordem cronológica de nascimento e outras variáveis que alteram a dinâmica familiar. Nas pesquisas sobre a ordem cronológica de nascimento, considera-se que determinadas circunstâncias podem modificar a percepção dos indivíduos sobre sua posição na família e, portanto, influenciar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e as características individuais (SHULMAN; MOSAK, 1977). Dentre essas circunstâncias ou variáveis familiares, este estudo considera: tamanho da família (número de filhos dos pais), sexo, diferença de idade para os irmãos, estado civil dos pais e presença de situações especiais na infância (episódios de morte ou doença grave de algum dos filhos, concorrentes extrafamiliares, etc.);

b) Variáveis associadas ao perfil profissional dos indivíduos, como escolaridade, formação e ocupação;

c) Variáveis relacionadas às decisões de carreira, ou seja, grau de importância atribuído às medidas definidas por este estudo para os motivos das decisões de carreira e idade dos indivíduos na tomada de decisão.

Dentre os tipos de variáveis existentes, interessam ao presente estudo a conceituação e identificação de três delas: variáveis independentes, variáveis dependentes e variáveis moderadoras. Lakatos e Marconi (1994, p. 137-153) as apresentam da seguinte maneira:

a) Variável independente é aquela que influencia, determina ou afeta outra variável; é o fator manipulado pelo pesquisador em sua tentativa de assegurar a relação do fator com um fenômeno a ser observado, para ver que influência exerce sobre um possível resultado.

b) Variável dependente consiste em valores (fenômenos, fatores) a serem explicados ou descobertos; é o fator que aparece, desaparece ou varia à medida que o investigador introduz, tira ou modifica a variável independente.

c) Variável moderadora é um fator, fenômeno ou propriedade, que também é condição, causa, estímulo ou fator determinante para que ocorra determinado resultado, efeito ou consequência, situando-se, porém, em nível secundário no que respeita à variável independente. Segundo Lakatos e Marconi (1994, p. 144), "a variável moderadora reveste-se de importância em pesquisas cujos problemas são complexos, sabendo-se ou suspeitando-se da existência de vários fatores inter-relacionados".

O Quadro 7 sintetiza as variáveis deste estudo, segundo os objetivos da pesquisa.

Quadro 7 – Síntese das variáveis do estudo, segundo os objetivos da pesquisa

Objetivo da pesquisa	Tipo de variável	Variável
a) Levantar e analisar os motivos das decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira.	Dependente	- Grau de importância atribuído às medidas definidas por este estudo para os motivos das decisões de carreira
	Independente	- Tempo (avaliado em função da idade dos indivíduos na tomada de decisão em diferentes momentos)

Objetivo da pesquisa	Tipo de variável	Variável
b) Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos.	Dependente	- Grau de importância atribuído às medidas definidas por este estudo para os motivos das decisões de carreira
	Independente	- Ordem cronológica de nascimento
	Moderadora	- Estado civil dos pais - Sexo - Tamanho da família - Diferença de idade para os irmãos - Presença de situações especiais na infância
c) Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos.	Dependente	- Escolaridade - Formação (graduação) - Ocupação
	Independente	- Ordem cronológica de nascimento
d) Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos.	Dependente	- Grau de importância atribuído às medidas definidas por este estudo para os motivos das decisões de carreira
	Independente	- Ordem psicológica de nascimento
e) Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos.	Dependente	- Escolaridade - Formação (graduação) - Ocupação
	Independente	- Ordem psicológica de nascimento

FONTE: Elaborado pela autora.

3.3 Definição da população e amostra

Na conceituação de Gil (1999, p. 99), o universo ou população de estudo é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”, o que, em termos estatísticos, pode ser o conjunto de alunos matriculados em determinada escola, os operários filiados a um sindicato, o total de indústrias de uma cidade, etc.

A utilização da população total de um estudo nas pesquisas sociais é, em geral, impraticável. Para Selltiz *et al* (1975, p. 572), é muito mais econômico quanto a tempo, esforço e dinheiro obter a informação desejada por meio de alguns elementos da população e não toda ela, sugerindo-se a utilização de amostras. Segundo Gil (1999, p. 100), uma amostra é um “subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população”. Para que se garanta a fidedignidade dos resultados de uma pesquisa com amostragem, é necessário o emprego de técnicas para seleção, controle e tratamento das amostras.

Classificam-se usualmente os procedimentos de amostragem em dois grandes grupos: amostragem probabilística e não probabilística (SELLTIZ, 1975, p. 577; GIL, 1999, p. 101). Dentre os tipos de amostragem probabilística mais usuais, Gil (1999, p. 101) relaciona: aleatória simples (seleção realizada ao acaso e todos os elementos com as mesmas chances probabilísticas de seleção para a amostra), sistemática (presume-se o ordenamento da população em posições únicas e a seleção é realizada em intervalos regulares), estratificada (surge a partir da divisão da população em estratos, a partir de determinada classificação, selecionando-se uma amostra de cada estrato), por conglomerado (a amostra representa um subgrupo predefinido da população) e por etapas (a população se compõe de unidades que podem ser distribuídas em diversos estágios e as amostras são selecionadas por estágios no decorrer da pesquisa).

Segundo Selltiz *et al* (1975, p. 577), a amostragem probabilística é a única forma que permite planos de amostra representativa, pois permite que o pesquisador calcule a probabilidade de cada elemento ser incluído na amostra e, assim estime até que ponto os resultados baseados em sua amostra tendem a diferir dos resultados que seriam encontrados no estudo com a população. Fórmulas específicas podem ser utilizadas no cálculo do tamanho das amostras probabilísticas e essas dependem da amplitude do universo ou tamanho da população (o que classifica uma população como finita ou infinita), do nível de confiança estabelecido (em número de desvios padrões), do erro máximo permitido e do percentual com que o fenômeno em estudo se verifica (GIL, 1999, p. 106-108).

Quanto aos tipos de amostragem não probabilística, Selltiz *et al* (1975, p. 578-584) relacionam: acidental (a amostra é composta pelos elementos a que o pesquisador tem acesso), por cotas (a população é classificada em diversas categorias e, com base em conhecimento prévio, a proporção de elementos de cada categoria é definida na composição da amostra) e intencional (seleção de um subgrupo que, com base em informações disponíveis, possa ser considerado representativo da população).

Apesar de não permitir planos de amostra representativa, as vantagens da amostragem não probabilística – conveniência e economia – podem superar os riscos existentes (SELLTIZ *et al*, 1975, p. 578). Ao optar pelo uso desse tipo de amostra, cabe ao pesquisador definir critérios para minimizar vieses e garantir maior representatividade para seus dados. Selltiz *et al* (1975, p. 584), abordando especificamente a amostragem intencional, afirmam que sua

suposição básica é que, com bom julgamento e uma estratégia adequada, o pesquisador possa escolher os casos que devem ser incluídos na amostra e, assim, chegar a amostras satisfatórias para suas necessidades.

Para este estudo, a população-alvo é a de profissionais brasileiros de nível superior de escolaridade, que tenham iniciado suas carreiras há pelo menos 15 anos (primeira experiência de trabalho há 15 anos ou mais). Dentre os motivos para a escolha dessa população, o principal deles é que ela se caracteriza por profissionais que já vivenciaram os primeiros anos de carreira e que foram aplicando e/ou repetindo, através de sucessivos desafios de trabalho, estratégias particulares de tomada de decisão, enquanto transitavam por diferentes ciclos da carreira (HALL, 2002). Na impossibilidade de acessar todos os elementos da população, utiliza-se a amostragem não probabilística intencional. Por não se tratar de amostragem probabilística, o número total da amostra não pode ser calculado por fórmulas específicas.

Optou-se pelo acesso aos respondentes feito por meio de convites enviados a contatos diretos, por *e-mail* e por redes sociais (*LinkedIn* e *Facebook*), solicitando-se aos potenciais respondentes iniciais que também indicassem a pesquisa a novos participantes (contatos indiretos), que, por sua vez, poderiam indicá-la a outros participantes (contatos indiretos de 2º nível) e assim sucessivamente. Dentre os contatos diretos, predominaram alunos do Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP, alunos e ex-alunos dos cursos de pós-graduação da FIA (Fundação Instituto de Administração), além de indivíduos pertencentes às relações profissionais e pessoais da pesquisadora. A vantagem do acesso a contatos indiretos é a diversificação de perfil dos indivíduos participantes e, portanto, a redução de vieses na amostragem.

Como forma de controlar os riscos de indicação da pesquisa a indivíduos fora da população-alvo, tomou-se o cuidado de se incluir ao questionário algumas perguntas para confirmar se os participantes do estudo pertenciam a essa população (e excluir da base de dados as informações daqueles que não pertencessem), tais como questões relacionadas à nacionalidade, ao tempo de experiência de trabalho e ao nível de escolaridade.

3.4 Instrumento de coleta de dados

As pesquisas do tipo *survey* "se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer" (GIL, 1999, p.70) e usualmente utilizam o questionário como instrumento de coleta. Um questionário, por sua vez, é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada e predeterminada de perguntas (LAKATOS; MARCONI, 1994, p. 201; SELLTIZ *et al*, 1975, p. 267) e tem por objetivo "o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc." (GIL, 1999, p. 128).

Entre as vantagens do questionário, podem-se citar: possibilidade de atingir um grande número de pessoas, menores custos, garantia de anonimato das respostas, flexibilidade do momento de resposta e não exposição dos pesquisados à influência de opiniões do pesquisador (GIL, 1999, p. 128-129). Selltiz *et al* (1975, p. 268) acrescentam ainda a vantagem da natureza impessoal e padronização do questionário, que assegura certa uniformidade entre as situações de mensuração.

A técnica *survey* foi escolhida para a investigação quantitativa nesta pesquisa, através de um questionário elucidado na subseção a seguir. Como forma de facilitar o acesso a um maior número de respondentes, optou-se pela confecção de uma versão eletrônica desse questionário, disponibilizada em uma página da *internet*. Empregou-se, para esse fim, a ferramenta *Google Docs*, através do aplicativo *Google Forms* (formulários), que tem como vantagens a portabilidade, gratuidade, economia de espaço em disco, usabilidade e tabulação automática das respostas (HEIDEMANN *et al*, 2010, p. 32).

3.4.1 Construção do questionário

Para Gil (1999, p. 129), construir um questionário consiste em traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas. Nesta pesquisa, as variáveis envolvidas nos objetivos da pesquisa são traduzidas em um questionário de quatro partes, conforme apresentado no Quadro 8.

Quadro 8 – Estrutura do questionário

Variável	Instrumento de coleta
- Sexo - Escolaridade/formação/ocupação	Questionário de perfil demográfico e profissional (APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE A)
- Ordem cronológica de nascimento - Variáveis associadas à ordem cronológica de nascimento: - Estado civil dos pais - Tamanho da família - Diferença de idade para os irmãos - Presença de situações especiais na infância	Questionário de ordem cronológica de nascimento (APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE B)
- Ordem psicológica de nascimento	Questionário de ordem psicológica de nascimento ou PBOI (APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE C)
- Grau de importância atribuído às medidas definidas por este estudo para os motivos das decisões de carreira. - Tempo (idade dos indivíduos na tomada de decisão).	Questionário de carreira (APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE D)

FONTE: Elaborado pela autora

Na elaboração dos questionários, foi seguido o *Guia para a Construção de Questionário* de Selltiz *et al* (1975, p. 619-643), buscando-se avaliar o conteúdo das perguntas (necessidade, utilidade, quantidade de informação, generalidade), sua redação (compreensão, clareza, uniformidade, pessoalidade, objetividade), sua forma (tipo, extensão, facilidade de resposta) e sua posição sequencial (naturalidade da sequência, interesse despertado, impedimento de viés).

3.4.1.1 Questionário de perfil demográfico e profissional

O questionário de perfil demográfico e profissional é apresentado no APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE A. A seu respeito, convém salientar que, embora a população-alvo do estudo seja de indivíduos com nível superior de escolaridade, as questões de múltipla escolha consideram também casos de menor escolaridade, para que seja possível detectar e excluir dados resultantes de preenchimento indevido por indivíduos fora da população-alvo.

Essas mesmas considerações são feitas para os casos em que o tempo de carreira é inferior a 15 anos e para os profissionais cuja nacionalidade não é brasileira.

3.4.1.2 Questionário da ordem cronológica de nascimento

Para a elaboração das questões sobre a ordem cronológica de nascimento, considerou-se a classificação mais comumente utilizada na literatura a respeito da ordem de nascimento, segundo a qual os indivíduos podem ser classificados em: filho mais velho (o primeiro a nascer em uma família de mais de um filho), filho do meio (todos os filhos nascidos entre o mais velho e o mais novo), filho mais novo (o último a nascer em uma família com dois ou mais filhos) e filho único. Além disso, consideraram-se as variáveis de reconhecida influência na percepção que os indivíduos possuem sobre sua posição na família: tamanho da família, diferença de idade para os irmãos e sexo (FERNANDES *et al*, 2007; ECKSTEIN *et al*, 2010; CAMPBELL *et al*, 1991) – essa última contemplada anteriormente junto às variáveis do questionário de perfil demográfico – além de situações que possam alterar a dinâmica da constelação familiar, tais como famílias reconstituídas, filhos de outros casamentos dos pais, convivência com outras crianças além dos irmãos, filhos com necessidades especiais, episódio de morte de um dos filhos, etc. (SHULMAN; MOSAK, 1977). O questionário da ordem cronológica de nascimento é apresentado no APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE B.

3.4.1.3 Questionário da ordem psicológica de nascimento

O inventário White-Campbell da ordem psicológica de nascimento ou PBOI – *Psychological Birth Order Inventory* (CAMPBELL *et al*, 1991) é um instrumento desenvolvido por pesquisadores Adlerianos a partir das descrições para experiências, sentimentos e comportamentos das pessoas em quatro posições de nascimento (filho mais velho/filho do meio/filho mais novo/filho único). Seu propósito é o de auxiliar na distinção entre escalas para cada uma dessas posições. Inicialmente com 40 questões, o instrumento passou por sucessivas revisões, incluiu novas questões e passou a considerá-las em conjunto com a variável sexo. No presente estudo, utiliza-se a tradução de uma versão mais recente do

instrumento, disponibilizada por Oberst e Stewart (2003, p. 173-175). Tal versão, com 46 questões afirmativas do tipo “sim” ou “não”, teve sua consistência interna validada pelos autores do instrumento, com alfas de Cronbach de 0,77 para a escala de filho mais velho, 0,87 para a escala de filho do meio, 0,78 para a escala de filho mais novo e 0,82 para a escala de filho único (*Ibid*., p. 171).

Originalmente em inglês, o inventário foi traduzido para esta pesquisa para o idioma português. A qualidade de tradução foi avaliada e aprimorada utilizando-se a técnica de tradução reversa (*back translation*). Nessa técnica, dois indivíduos bilíngues participam das etapas de tradução. O primeiro deles traduz o texto original para o idioma desejado (neste caso, o português) e o segundo traduz o texto produzido pelo primeiro de volta ao idioma original. A segunda tradução é comparada à versão original do texto para que se avalie a qualidade da tradução intermediária (SINAIKO; BRISLIN, 1973, p.328).

Em uma primeira etapa, uma tradução preliminar do questionário para o português foi realizada pela pesquisadora e enviada a um professor de inglês nativo (norte-americano), residente no Brasil há cerca de 10 anos e proficiente no idioma português. Na segunda etapa, o professor fez a tradução da versão em português novamente para o inglês. Em uma terceira etapa, comparou-se o resultado da tradução realizada pelo professor com a versão original do questionário, encontrando-se diferenças em 20 das 46 questões. Essas diferenças foram avaliadas em conjunto com o professor, em uma quarta etapa do processo, para definir se, embora não fossem idênticas, havia equivalência de significado nas questões. Das 20 questões, 13 foram consideradas equivalentes e apresentavam, em geral, uso de sinônimos, supressão de palavras ou uso de construções de mesmo significado (Exemplo: *I felt smothered by my parents* e *I felt that I was smothered by my parents*). As sete questões cuja equivalência entre traduções não foi confirmada foram avaliadas e traduzidas novamente para o português, em conjunto com o professor bilíngue, em uma quinta etapa. O Quadro 9 apresenta o resultado da reavaliação dessas sete questões:

Quadro 9 – Reavaliação da tradução do questionário para o português

Questão original em inglês	Etapas de tradução
My family was more involved in my life than I wanted.	• Tradução preliminar para o português: Minha família se envolvia em minha vida mais do que eu gostaria. • *Back translation*: *My family was more involved in my life than I would have liked.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Minha família se envolvia em minha vida mais do que eu queria.
I was seen as being the most charming in the family.	• Tradução preliminar para o português: Eu era visto(a) como o(a) mais gracioso(a) da família. • *Back translation*: *I was seen as the funniest person in the family.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Eu era visto(a) como o(a) mais encantador(a) da família.
It was important to me that others do things right.	• Tradução preliminar para o português: Era importante para mim que os outros fizessem as coisas corretamente. • *Back translation*: *It was important for me that others did things correctly.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Era importante para mim que os outros fizessem as coisas do jeito certo.
I was good at getting others to do things for me.	• Tradução preliminar para o português: Eu era bom(boa) em convencer os outros a fazerem as coisas para mim. • *Back translation*: *I was good at convincing others to do things for me.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Eu era bom(boa) em conseguir que os outros fizessem as coisas para mim.
It was important to me to do things right.	• Tradução preliminar para o português: Era importante para mim fazer as coisas corretamente. • *Back translation*: *It was important for me to do things correctly.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Era importante para mim fazer as coisas do jeito certo.
It was important to me that my brothers and sisters do things right.	• Tradução preliminar para o português: Era importante para mim que os meus irmãos e irmãs fizessem as coisas corretamente. • *Back translation*: *It was important for me that my siblings did things correctly.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Era importante para mim que meus irmãos e irmãs fizessem as coisas do jeito certo.
I was treated less justly than others in my family.	• Tradução preliminar para o português: Eu era tratado(a) menos merecidamente do que outros em minha família. • *Back translation*: *I was treated less deserving than other family members.* • Nova tradução para o português (após avaliação): Eu era tratado(a) de forma menos justa do que outros em minha família.

No Quadro 10, apresenta-se a versão final da tradução de cada uma das 46 questões, separadas por sexo e associadas às correspondentes posições psicológicas de nascimento. A versão final do questionário está disponível no APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE C.

Quadro 10 – Questões da ordem psicológica de nascimento

Questão	Sexo	Ordem psicológica
Eu acreditava que meus pais possuíam expectativas elevadas a meu respeito.	Feminino	Filho mais velho
Eu era mimado(a) pelos membros da minha família.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Minha família se envolvia em minha vida mais do que eu queria.	Feminino/Masculino	Filho único
Parecia que eu estava em uma corrida tentando alcançar os outros.	Feminino	Filho do meio
Era importante para mim agradar aos adultos.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Minha família não respeitava a minha privacidade.	Feminino/Masculino	Filho único
Eu me sentia isolado(a) dos outros.	Feminino	Filho do meio
Era fácil persuadir meus irmãos ou irmãs a me darem as coisas.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Meus pais se preocupavam muito comigo.	Masculino	Filho único
Eu era levado(a) menos a sério do que qualquer um na família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Era importante para mim alertar meus irmãos e irmãs sobre certo e errado.	Feminino	Filho mais velho
Eu era visto(a) como o(a) mais encantador(a) da família.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Parecia que eu nunca tinha a atenção total dos meus pais.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Meus pais tentavam me controlar.	Feminino/Masculino	Filho único
Eu era mais organizado(a) e estruturado(a) que outros na minha família.	Feminino	Filho mais velho
Eu era paparicado(a) pelos membros da minha família.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Outros membros da minha família me viam como o(a) menos capaz.	Feminino	Filho do meio
Era importante para mim que os outros fizessem as coisas do jeito certo.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Meus pais tentavam dirigir a minha vida.	Feminino/Masculino	Filho único
Eu era bom(boa) em conseguir que os outros fizessem as coisas para mim.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Parecia que eu era menos importante do que outros membros da minha família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Eu queria satisfazer os meus pais.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Meus pais queriam saber sobre tudo o que estava acontecendo na minha vida.	Feminino/Masculino	Filho único
Era fácil persuadir meus pais a me darem as coisas.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Eu frequentemente me sentia menos amado(a) do que outros na minha família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Eu me sentia sufocado(a) pelos meus pais.	Feminino/Masculino	Filho único
Era importante para mim fazer as coisas do jeito certo.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Quando eu queria, eu conseguia comandar a família.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Eu frequentemente sentia que era tratado(a) mais injustamente do que outros na família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Eu era bom(boa) em conseguir o que eu queria da minha família.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Eu sentia como se eu vivesse em uma redoma de vidro.	Feminino/Masculino	Filho único
Era importante para mim tirar boas notas na escola.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Eu me sentia desconectado(a) de outros em minha família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Meus pais consideravam que tudo o que era da minha conta era da conta deles.	Feminino/Masculino	Filho único

Questão	Sexo	Ordem psicológica
Era importante para mim ser o(a) melhor.	Masculino	Filho mais velho
Eu podia ser o(a) chefe na família quando eu queria.	Masculino	Filho mais novo
Eu me sentia deslocado(a) pelos meus irmãos e irmãs.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Meus pais eram intrometidos.	Feminino/Masculino	Filho único
Eu gostava de ordem mais do que as outras pessoas na minha família.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Eu era visto(a) como o(a) mais adorável da família.	Feminino/Masculino	Filho mais novo
Era importante para mim que meus irmãos e irmãs fizessem as coisas do jeito certo.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Eu era tratado(a) de forma menos justa do que outros em minha família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Eu queria que os outros em minha família fizessem as coisas adequadamente.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Eu sentia como se eu tivesse menos valor do que outros membros da minha família.	Feminino/Masculino	Filho do meio
Eu gostava de fazer as coisas do jeito certo.	Feminino/Masculino	Filho mais velho
Eu me sentia deixado(a) de lado pelos meus irmãos e irmãs.	Feminino/Masculino	Filho do meio

FONTE: Adaptado de Oberst e Stewart (2003, p. 173-175).

3.4.1.4 Questionário de carreira

Para a elaboração das questões referentes à carreira, considerou-se que diversos critérios podem estar relacionados ao entendimento que os indivíduos possuem de sucesso na carreira e que, portanto, podem orientar as decisões tomadas em diferentes ciclos de aprendizado (HALL, 2002). A partir dos critérios de sucesso identificados no referencial teórico desta pesquisa (Quadro 3), elaborou-se uma relação de motivos para as decisões de carreira dos indivíduos. O Quadro 11, a seguir, sintetiza os critérios definidos para uso no questionário, em ordenação randomicamente definida.

Quadro 11 – Critérios de sucesso para esta pesquisa

#	Critério de sucesso
1	Crescimento pessoal
2	Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico
3	Reconhecimento social e prestígio
4	Aprovação de colegas e amigos
5	Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)
6	Autonomia e liberdade para agir no trabalho
7	Gosto ou interesse pela área
8	Trabalho desafiador
9	Expansão do conhecimento, aprendizado constante
10	Maiores retornos financeiros
11	Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar

#	Critério de sucesso
12	Aprovação dos pais [24]
13	Posição de influência ou poder
14	Competência na realização do trabalho, elevado desempenho
15	Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer
16	Contribuição para a sociedade
17	Realização de ideias criativas ou inovadoras
18	Sentido ou propósito no trabalho

FONTE: Elaborado pela autora.

E uma vez que se tenciona analisar diferentes ciclos da carreira dos indivíduos, o questionário foi estruturado de modo a replicar a lista de critérios para quatro situações em que foram tomadas decisões relevantes para as carreiras, sendo duas delas comuns a todos os respondentes (escolha do curso de graduação e escolha do primeiro emprego ou estágio) e outras duas a serem selecionadas pelo próprio respondente, considerando-se sua importância percebida para a carreira.

Para mensurar o grau de importância de cada critério de sucesso para o indivíduo, as questões foram elaboradas na forma de escalas de avaliação. Cabe ressaltar, entretanto, que uma limitação do aplicativo *Google Forms* – utilizado na elaboração do questionário – é a impossibilidade de se utilizar mais de cinco pontos de avaliação quando se aplicam as questões do tipo grade. Por essa razão, optou-se pela escala definida entre os valores 0 a 4, na qual o valor 0 é atribuído aos critérios de nenhuma importância para o indivíduo e o valor 4 aos critérios de total importância.

A versão completa do questionário está disponível no APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE D.

[24] Embora no referencial teórico esse critério de sucesso tenha sido tratado como "aprovação da família", optou-se por utilizar no questionário a referência direta à aprovação dos pais. Isso porque, segundo a teoria Adleriana, os filhos em diferentes ordens cronológicas de nascimento disputam entre si a atenção dos pais e, desse modo, pressupõe-se que poderiam levar em consideração a aprovação deles ao longo de seu processo de decisão na carreira.

3.4.2 Pré-teste

De acordo com Gil (1999, p. 137-138), depois de elaborado um questionário, mas antes de sua aplicação definitiva, ele deve passar por uma prova preliminar que possa evidenciar problemas como complexidade das questões, imprecisão da redação, aplicação de questões desnecessárias, constrangimentos aos indivíduos pesquisados, número excessivo de questões, etc. Tal prova preliminar é usualmente designada como pré-teste. Lakatos e Marconi (1994, p. 203-204) sustentam que, além de avaliar a operatividade do questionário, a aplicação do pré-teste permite obter uma estimativa sobre futuros resultados. A sugestão das autoras é que o pré-teste seja "aplicado em populações com características semelhantes, mas nunca naquela que será alvo de estudo" (*Ibid*., p. 203).

Segundo Selltiz *et al* (1975, p. 618), uma parte valiosa do pré-teste é a discussão das perguntas com as pessoas, depois de estas terem respondido ao questionário. Por essa discussão, pode-se saber o que a pergunta significou para elas, quais as dificuldades para responder, quais as outras ideias que não foram propostas pela pergunta, como elas proporiam a pergunta, etc. (*Ibid*., p. 618).

Assim, a partir da aplicação dos questionários a indivíduos com características semelhantes às da população-alvo, o pré-teste dos questionários deste estudo visou:

- Verificar a clareza das instruções;

- Verificar o entendimento e a precisão das questões, revisando eventualmente sua redação;

- Identificar casos não previstos nas questões de múltipla escolha;

- Estimar o tempo de resposta para o questionário e avaliar sua extensão;

- Analisar se a sequência das questões influencia o entendimento ou, ainda, se provoca vieses;

- Explorar outros motivos para a tomada de decisão na carreira que não tenham sido previamente contemplados;

- Avaliar o formato do questionário e a usabilidade da versão eletrônica.

O pré-teste ocorreu entre as datas de 27/03/2013 e 10/04/2013, com um grupo de 16 participantes. Os respondentes do pré-teste foram indivíduos com características semelhantes às da população-alvo. Entretanto, não se exigiu que atendessem ao critério de tempo mínimo de carreira de 15 anos, embora 10 deles o atendessem. Um campo ao final do questionário foi disponibilizado para que os participantes pudessem relatar todas as dúvidas ou dificuldades que surgissem durante a resposta ao questionário, além de deixar comentários e sugestões acerca dos itens mencionados acima. Adicionalmente, foi também avaliada a clareza e o entendimento das questões a partir das respostas obtidas, mesmo nos casos em que os respondentes não manifestaram nenhuma dúvida no campo disponibilizado no questionário.

Algumas das análises ou alterações feitas no questionário em decorrência do pré-teste estão descritas abaixo:

- O cabeçalho e algumas instruções foram simplificados para se obter maior objetividade e clareza. Um exemplo foi a substituição da frase introdutória "Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa cujo objetivo é levantar dados para aumentar a compreensão sobre decisões tomadas ao longo da carreira" pela frase "Você está participando de uma pesquisa cujo objetivo é aumentar a compreensão sobre decisões tomadas ao longo da carreira".

- Nas questões sobre nível de escolaridade, a alternativa "Pós-graduação" foi substituída por "Pós-graduação/MBA/Especialização" para evitar problemas de entendimento entre os profissionais com mestrado ou doutorado, que poderiam se considerar pertencentes à categoria "Pós-graduação". Com essa medida, evitou-se também o uso das expressões *lato sensu* e *stricto sensu*, que podem não ser de conhecimento geral da população estudada.

- Na questão "Assinale a ocorrência de alguma das seguintes situações ou condições em sua infância (antes dos 10 anos de idade)", as alternativas "Irmão ou irmã com algum

tipo de deficiência" e "Doença grave e/ou prolongada de algum irmão ou irmã" foram agrupadas e alteradas para "Algum dos filhos com maior necessidade de atenção dos pais por motivo de doença grave/prolongada ou deficiência". Essa alteração mostrou-se necessária após um participante questionar se ele próprio poderia estar incluído nas alternativas, ou apenas os irmãos. Como o propósito desta questão é isolar fatores que possam ter influenciado a dinâmica familiar e as interações entre irmãos e, na literatura, deficiência e doença prolongada aparecem como exemplos de fatores que levam a criança a uma situação especial – exigindo mais atenção e preocupação dos pais, mas sem necessariamente estimular a concorrência com os irmãos –, a questão revisada passou a atender melhor seu propósito na pesquisa.

- No questionário da ordem psicológica de nascimento, a sentença "Minha família não respeitava a minha privacidade" foi alterada para "Minha família respeitava a minha privacidade", pois a dupla negativa em questões com o formato "Sim/Não" poderia dificultar a interpretação e tornar a questão confusa. Assim, na tabulação anterior à análise dos dados, as respostas a essa sentença têm seus valores invertidos para todos os respondentes.

- No questionário das escolhas de carreira, a questão "Comece pela escolha de sua profissão ou formação inicial. [...]" foi alterada para "Comece pela escolha do seu curso de graduação (área de formação inicial). [...]", para melhor atender ao propósito a que se destinava a questão e evitar problemas de interpretação relacionados à expressão "profissão".

- A ferramenta utilizada para a hospedagem do questionário na *internet* permite o uso de listas para seleção de alternativas em algumas questões. Tais listas foram utilizadas em questões como "Idade", apresentando valores numéricos em faixas predeterminadas para seleção do respondente. Entretanto, a ferramenta não permite que as questões de seleção em lista fiquem sem resposta como padrão. Assim, no caso da "Idade", por exemplo, o valor numérico mais baixo já estaria previamente selecionado e correr-se-ia o risco de não saber se aquela era realmente a resposta selecionada ou se o participante não respondeu àquela questão. Para solucionar esse problema, as listas foram alteradas para iniciar com um valor não numérico ("-"), tanto para destacar a informação para o

respondente como para permitir a identificação de questões não respondidas durante a análise dos dados.

- A média dos tempos reportados para responder à pesquisa foi de 14,6 minutos. Assim, no cabeçalho do questionário, a frase “Gostaria de solicitar sua valiosa colaboração no preenchimento do questionário abaixo, que requer cerca de 20 minutos para ser respondido” foi ajustada para “Gostaria de solicitar sua valiosa colaboração no preenchimento do questionário abaixo, que requer cerca de 15 minutos para ser respondido”.

3.5 Plano de análise e interpretação dos dados

Segundo Gil (1999, p. 168):

> [os processos de análise e interpretação], apesar de conceitualmente distintos, aparecem sempre estreitamente relacionados. A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.

Gil (1999, p. 168) apresenta como passos de análise e interpretação: estabelecimento de categorias (classificação e agrupamento dos dados), codificação (transformação de dados brutos em símbolos que possam ser tabulados), tabulação (processo de agrupar e contar os casos que estão nas várias categorias), análise estatística dos dados (descrição dos dados e avaliação das generalizações obtidas com eles), inferência de relações causais (verificação das hipóteses causais entre variáveis) e interpretação dos dados (avaliação da relação entre dados empíricos e teoria).

Além dos passos mencionados acima, Selltiz *et al* (1975, p. 453-455) afirmam que, anteriormente ao estabelecimento de categorias, deve-se realizar um exame cuidadoso dos dados coletados, com o objetivo de melhorar sua qualidade. Os autores sugerem que se faça a verificação dos dados quanto à completação (preenchimento completo de todos os itens), legibilidade (possibilidade de decifrar os dados), compreensibilidade (possibilidade de compreender o significado da resposta), coerência (inexistência de respostas contraditórias),

uniformidade (quanto ao processo de registro dos dados) e respostas inadequadas (não pertinentes aos objetivos da pesquisa).

3.5.1 Revisão dos dados coletados

Com base na proposta de Selltiz *et al* (1975, p. 453-455), definiram-se algumas buscas sistemáticas na base de dados para verificar a consistência e qualidade das respostas. Pelas características da coleta de dados – realizada por meio de página disponibilizada na *internet* – considerou-se impraticável realizar a revisão dos dados simultaneamente à coleta, como sugerido pelos autores. Entretanto, optou-se, de forma conservadora, pela exclusão dos dados de respondentes sobre os quais houvesse qualquer suspeita quanto à qualidade das respostas. As verificações estabelecidas para a revisão dos dados – e exclusão, se necessário – foram:

- Para cada sujeito da pesquisa, verificar se todos os campos do questionário estão respondidos. Para as questões de seleção em lista numérica (como idade), verificar se os dados são diferentes de "-". Para as questões abertas, verificar se os textos redigidos trazem informações inteligíveis e adequadas ao conteúdo da pergunta.

- Para confirmar se a ordem cronológica de nascimento dos indivíduos foi preenchida corretamente, verificar se há coerência entre a ordem declarada e as respostas fornecidas às questões sobre diferença de idade para os irmãos e número de filhos dos pais. Assim, verificar, por exemplo, se os indivíduos que assinalaram sua ordem cronológica de nascimento como "filho mais velho" responderam à questão sobre diferença de idade para o irmão mais velho com "Não possuo irmãos mais velhos", à questão sobre diferença de idade para o irmão mais novo com algum valor numérico, e à questão sobre número de filhos dos pais com um valor numérico maior ou igual a dois. Raciocínio semelhante deve ser seguido na análise das demais ordens de nascimento.

- Verificar se, para todas as respostas em que a escolaridade declarada é de nível superior ou acima – tanto do respondente como de seus pais –, existe menção a um curso de graduação na correspondente questão aberta apresentada na sequência.

- Verificar se a idade indicada pelos indivíduos em cada momento de decisão é menor ou igual a sua idade atual.

- Verificar também se, para as questões sobre a ordem psicológica de nascimento, há algum respondente que tenha assinalado todas as alternativas com “sim” ou com “não”, o que poderia sugerir respostas pouco fidedignas.

- Semelhantemente, para os quatro blocos de questões sobre as decisões de carreira, verificar se o respondente varia o grau de importância atribuído a cada um dos motivos de decisão.

3.5.2 Codificação, categorização e tabulação dos dados

De acordo com Selltiz *et al* (1975, p. 452-453), “a codificação é o processo técnico pelo qual são categorizados os dados. Através da codificação, os dados brutos são transformados em símbolos [...]”. Para a ocorrência do processo de codificação, portanto, torna-se necessário o estabelecimento de categorias. As categorias, por sua vez, devem ser estabelecidas considerando-se aspectos conceituais e objetivos da pesquisa (*Ibid*., p. 455), orientadas pelo que os autores denominam “princípio de classificação”. Devem, mais do que isso, atender a algumas regras básicas como: serem derivadas de um único princípio de classificação, serem exaustivas (capazes de englobar qualquer resposta) e mutuamente exclusivas (*Ibid*., p. 441-442).

Segundo Gil (1999, p. 170), “a codificação pode ser feita anterior ou posteriormente à coleta de dados”. Fala-se em pré-codificação quando os dados são registrados, na coleta, em categorias anteriormente prescritas – quando, por exemplo, os questionários são constituídos por perguntas fechadas cujas alternativas permitem que se assinalem códigos impressos no próprio questionário ou quando se utilizam escalas de avaliação (GIL, 1999, p. 170; SELLTIZ *et al*, 1975, p. 446). Em outros casos, porém, quando são necessários julgamentos mais complexos acerca dos dados, torna-se necessário elaborar um princípio de classificação para a categorização posterior, levando-se em consideração os objetivos da pesquisa e decisões

quanto ao tamanho de unidades de material a que devem ser aplicadas as categorias (SELLTIZ *et al*, 1975, p. 449-451).

Dentre os dados do presente estudo, há alguns pré-codificados e outros que necessitam passar pelo processo de codificação até serem adequadamente tabulados para as análises estatísticas. Os dados pré-codificados são aqueles relacionados às variáveis sexo, escolaridade, estado civil dos pais, ordem cronológica de nascimento – dados advindos de questões de múltipla escolha com resposta única no questionário de pesquisa – e os relacionados ao grau de importância atribuído às medidas definidas para os motivos das decisões de carreira – advindos de escalas de avaliação no questionário.

Os demais dados coletados exigem a aplicação de procedimentos específicos ou de princípios de classificação para sua codificação. É o caso dos dados relacionados às variáveis ocupação e formação (graduação), tamanho da família, diferença de idade para os irmãos e situações especiais na infância. Optou-se pela codificação posterior desses dados para que se tivesse acesso a uma informação mais detalhada e maior flexibilidade para trabalhá-las. Ademais, elaborando-se as categorias posteriormente, viabilizou-se a definição de categorias que permitissem distribuições mais uniformes de frequência, o que não seria possível antes do conhecimento da amostra obtida.

O Quadro 12, abaixo, apresenta algumas das considerações sobre o processo de codificação realizado posteriormente à coleta, bem como os princípios de classificação adotados. Reforça-se, entretanto, que outros procedimentos de agrupamento em categorias – inclusive sobre os dados já pré-codificados – podem ser necessários para a adequação aos requisitos das técnicas estatísticas aplicadas neste estudo, bem como para obtenção de distribuições mais uniformes dos dados.

Quadro 12 – Princípios de classificação utilizados na codificação dos dados

Variável associada	Formato no questionário de pesquisa	Princípio de classificação
Formação (curso de graduação)	Questão aberta.	- Dados relacionados à formação categorizados segundo a distribuição na amostra e a similaridade dos cursos superiores de graduação. Para avaliar a similaridade, consideram-se as ciências relacionadas (exatas, humanas e biológicas), duração padrão do curso e área de atuação profissional.

Variável associada	Formato no questionário de pesquisa	Princípio de classificação
Ocupação	Questão aberta.	- Dados relacionados à ocupação categorizados pela distribuição na amostra e por similaridade da atividade, considerando-se sua classificação social.
Tamanho da família (número de filhos dos pais)	Seleção em lista, com valores inteiros de 1 a 30.	- Informações sobre o tamanho da família categorizadas em: famílias menores e famílias maiores. - Para a definição de qual número de filhos irá fazer parte de cada categoria, deve-se considerar a distribuição da amostra obtida.
Diferença de idade para os irmãos	Seleção em lista, com valores inteiros de 1 a 40 (em anos).	- Diferença de idade para os irmãos categorizada com base na literatura Adleriana, que sugere que crianças com sete ou mais anos de diferença não estão em concorrência direta umas com as outras. Assim, duas categorias podem ser utilizadas: diferença não significativa (diferença inferior a sete anos ou ausência de irmãos) e diferença significativa (diferença para o irmão mais novo ou para o irmão mais velho maior ou igual a sete anos).
Presença de situações especiais na infância	Questão de múltipla escolha com respostas múltiplas.	- Seguindo-se a literatura Adleriana, a codificação dos dados pode seguir duas categorias: presença ou ausência dos fatores que alteram a dinâmica familiar (situações especiais na infância).

FONTE: Elaborado pela autora

Além das variáveis acima mencionadas, os dados relativos à ordem psicológica de nascimento também exigem determinados procedimentos a fim de serem adequadamente codificados e tabulados para a análise. Não se trata de definir um princípio de classificação para os dados, uma vez que as categorias estão previamente definidas (filho mais velho/filho do meio/filho mais novo/filho único). Entretanto, como a ordem psicológica de nascimento é obtida através de um questionário com 46 questões do tipo “sim” ou “não”, separadas por sexo e associadas a determinadas posições psicológicas de nascimento (vide Quadro 10), são necessários alguns cálculos a partir das respostas de cada sujeito da pesquisa às 46 questões:

- Somam-se, inicialmente, o número de respostas “sim” de cada ordem psicológica, segundo o sexo do respondente. Como o número de questões varia conforme a categoria de ordem psicológica e o sexo, Oberst e Stewart (2003) sugerem que, para que se tenham escalas comparáveis, os valores sejam normalizados pelo cálculo dos valores z (distribuição Z~N(0,1)) de cada sujeito, em cada ordem e conforme o sexo (utilizando-se, para isso, os valores médios e os desvios da amostra estratificada por sexo).

- Para a tabulação dos dados, cada sujeito da pesquisa é classificado de acordo com sua ordem psicológica predominante, a qual é definida a partir da comparação dos valores z obtidos nas escalas de filho mais velho/filho do meio/filho mais novo/filho único e a identificação do maior deles.

Depois de finalizado o procedimento de codificação dos dados acima mencionado, torna-se possível a simplificação e adequação da tabela de dados previamente obtida na coleta, para que seja possível a aplicação das análises estatísticas.

3.5.3 Análise estatística dos dados

Inicialmente, para caracterização da amostra obtida e para o conhecimento dos motivos que orientam as decisões de carreira dessa amostra, este trabalho utiliza-se da aplicação de cálculos de distribuição de frequência e outras medidas de estatística descritiva (média e desvio-padrão) sobre os dados coletados.

Na sequência, de modo a se investigar a influência das variáveis independentes (incluindo as moderadoras) nas variáveis dependentes, tal como delineado no Quadro 7, faz-se necessária a utilização de estatística inferencial, considerando-se os objetivos da pesquisa e a natureza dos dados obtidos.

Os métodos de estatística inferencial podem ser classificados em paramétricos e não paramétricos. Os paramétricos partem do pressuposto de que a distribuição de probabilidades da população em estudo segue a distribuição normal, além de assumirem outras premissas como independência das observações e homogeneidade de variâncias. Os métodos não paramétricos, por sua vez, não possuem exigências quanto à forma da distribuição de probabilidades da população (ANDERSON et al, 2011, p. 856-857). Embora também pressuponham independência de observações, métodos não paramétricos não exigem que tais observações sejam provenientes de amostras aleatórias (HUNTER; MAY, 1993, p. 384).

De acordo com Sheskin (2004, p. 97), há um consenso geral entre os pesquisadores de que, se não houver nenhuma razão para acreditar que pressupostos de um teste paramétrico foram

violados, e quando o nível de medição para um conjunto de dados é intervalar ou de razão, os dados devem ser avaliados com o teste paramétrico apropriado. Lewis (1995, p. 19) estende-se na justificação do uso dos métodos paramétricos argumentando que estudos empíricos demonstram a robustez desses métodos mesmo diante da violação dos pressupostos de normalidade e homogeneidade de variâncias – exceto em casos de violação extrema.

Sheskin (2004, p. 97), por outro lado, chama a atenção para o fato de que há um grupo de autores que não consideram prudente utilizar os testes paramétricos na condição de violação dos pressupostos, já que seus resultados podem ficar comprometidos nesses casos. Para Hunter e May (1993, p. 385-386), por exemplo, o poder estatístico de testes paramétricos só pode ser estimado de forma válida a partir de amostragem probabilística, o que faz com que seu maior poder estatístico na violação de pressupostos, bem como sua robustez nesses casos, possa ser considerado um mito.

Assim, dada a ausência de conclusões definitivas acerca do uso de métodos paramétricos em condições de violação dos seus pressupostos e uma vez que as formas de distribuição das variáveis dependentes não são conhecidas *a priori*, optou-se, neste estudo, pela previsão de alternativas de análise dos dados considerando-se tanto os métodos paramétricos como os não paramétricos. A opção por um ou outro grupo de métodos é, portanto, dependente dos resultados da avaliação da normalidade e homogeneidade de variâncias sobre os dados coletados. A partir dessas considerações, o conjunto de técnicas consideradas apropriadas para este estudo foi resumido no Quadro 13.

Quadro 13 – Técnicas de análise de dados previstas para esta pesquisa

Objetivo da pesquisa	Técnica de análise dos dados	Seção da dissertação
a) Levantar e analisar os motivos das decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira.	- Estatística descritiva	4.3
	- Estatística inferencial: - Alternativa paramétrica: ANOVA de medidas repetidas - Alternativa não paramétrica: Teste de Friedman	4.5

Objetivo da pesquisa	Técnica de análise dos dados	Seção da dissertação
b) Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos.	- Estatística inferencial: - Alternativa paramétrica: ANOVA de um fator e de dois fatores - Alternativa não paramétrica: Teste de Kruskal-Wallis (em alguns casos, com estratificação dos grupos das variáveis) e Teste de Mann-Whitney (para as análises *post hoc*).	4.6.1 e 4.6.2
c) Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos.	- Estatística inferencial: - Teste Qui-Quadrado	4.6.3
d) Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos.	- Estatística inferencial: - Alternativa paramétrica: ANOVA de um fator - Alternativa não paramétrica: Teste de Kruskal-Wallis e teste de Mann-Whitney (para as análises *post hoc*).	4.7.1
e) Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos.	- Estatística inferencial: - Teste Qui-Quadrado	4.7.2

FONTE: Elaborado pela autora

A alternativa paramétrica para a análise dos dados desta pesquisa é a Análise de Variância (ANOVA) em seus tipos ANOVA de um fator (*one-way* ANOVA), ANOVA de dois fatores (*two-way ANOVA*) e ANOVA de medidas repetidas. A ANOVA é utilizada para verificar a hipótese nula de que as médias de três ou mais populações são iguais. Sua aplicação assume como principais premissas a distribuição normal das variáveis de resposta de cada população, a homogeneidade das variâncias entre as populações e a independência das observações (ANDERSON et al, 2011, p. 510).

Em seu modelo clássico, a ANOVA é utilizada para obter conclusões estatísticas acerca de um fator que varia entre as populações (*one-way ANOVA*). Quando mais de um fator está envolvido e, além disso, deseja-se analisar os efeitos de interação entre eles, utiliza-se a ANOVA fatorial, uma extensão da ANOVA que tem por objetivo verificar a semelhança entre grupos explorando simultaneamente as relações entre diversos fatores (variáveis independentes) e uma variável dependente métrica. A ANOVA de dois fatores é um caso

particular da ANOVA fatorial, em que o efeito de duas variáveis independentes é explorado (ANDERSON et al, 2011, p. 537-538).

Outra possibilidade de aplicação da ANOVA se dá na situação de medidas repetidas. Trata-se de um caso especial em que a mesma medição se faz várias vezes, sobre os mesmos sujeitos, para examinar se surge qualquer tendência (HAIR et al, 2009, p. 348). Sabe-se que as variáveis dependentes métricas, neste estudo, correspondem aos motivos de decisão dos indivíduos em diferentes ciclos da carreira – representados por quatro momentos distintos de decisão para cada sujeito. Assim, a aplicação da ANOVA de medidas repetidas para as análises dos motivos em cada uma das decisões torna possível avaliar o plano intrassujeito e não apenas investigar fatores intersujeitos, como na ANOVA tradicional.

O teste de Mann-Whitney, segundo Anderson et al (2011, p. 871), é um teste não paramétrico para a diferença entre duas populações baseadas em amostras independentes. O teste de Kruskal-Wallis, por sua vez, é um teste não paramétrico para a diferença entre três ou mais populações baseadas em amostras independentes, sendo, portanto, uma extensão do teste de Mann-Whitney para a diferença entre k populações ($k \geq 3$). Ambos os testes são alternativas não paramétricas à ANOVA de um fator e não requerem qualquer suposição sobre a distribuição das populações. A hipótese nula dos dois testes é a de que as populações são idênticas (DOANE; SEWARD, 2008, p. 709; ANDERSON et al, 2011, p. 872, 882).

Embora não seja uma alternativa à ANOVA fatorial, o teste de Kruskal-Wallis foi considerado uma opção para esta pesquisa porque, por meio de estratificação dos grupos de variáveis independentes, permite atender o objetivo de "investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos" (objetivo (b) da pesquisa) quando se consideram outros fatores que alteram a dinâmica familiar, ainda que não permita explorar em profundidade os efeitos de interação entre os fatores, como na ANOVA fatorial.

Como alternativa não paramétrica para a ANOVA de medidas repetidas, utiliza-se o teste de Friedman. O teste de Friedman é empregado para comparar dados amostrais vinculados, ou seja, quando o mesmo indivíduo é avaliado mais de uma vez (DOANE; SEWARD, 2008, p. 714). Da mesma forma que os testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis, o teste de Friedman não faz nenhuma suposição sobre a distribuição das populações e utiliza a

ordenação dos dados (postos ou *ranks*), ao invés de seus valores brutos, para o cálculo da estatística de teste. Após a ordenação, é testada a hipótese de igualdade da soma dos postos de cada grupo. Em outras palavras, a hipótese nula do teste de Friedman é a de que as diferentes amostras repetidas provêm de uma mesma população (SHESKIN, 2004, p. 845-846).

Nos parágrafos acima, apresentaram-se brevemente os procedimentos estatísticos a serem aplicados para os casos de variáveis dependentes do tipo métrica. No entanto, para cumprir os objetivos (c) e (e) desta pesquisa, são necessárias análises sobre variáveis dependentes do tipo categóricas. Para esse fim, foram previstas as aplicações do teste Qui-Quadrado. Segundo Doane e Seward (2008, p. 658), o teste Qui-Quadrado é um teste de independência não paramétrico que mede a associação entre duas variáveis baseando-se nas frequências da tabela de contingência. A estatística do teste mede a diferença relativa entre as frequências esperada e observada e é comparada a um valor crítico da distribuição de probabilidade Qui-Quadrado. A hipótese nula do teste é a de independência entre as variáveis.

O nível de significância[25] estabelecido para a inferência estatística de todos os testes supracitados é de $\alpha = 0{,}05$ e a ferramenta utilizada para a execução das análises é o SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 20.

3.6 Limitações metodológicas da pesquisa

Este estudo possui algumas limitações de caráter metodológico, que serão pontuadas a seguir.

Inicialmente, deve-se destacar que, por não utilizar a amostragem probabilística, o plano de pesquisa não garante a obtenção de amostra representativa (SELLTIZ et al, 1975, p. 577) e, portanto, não permite a generalização dos resultados para a população em estudo. Além disso, a forma de acesso aos indivíduos da amostra (convites enviados por e-mail e divulgação em redes sociais a contatos diretos e indiretos) impõe algumas limitações adicionais, como a redução do controle sobre os vieses de amostragem, o desconhecimento do número total de

[25] O nível de significância de um teste estatístico retrata a probabilidade de se rejeitar a hipótese nula quando ela é verdadeira.

indivíduos convidados, a impossibilidade da presença da pesquisadora na aplicação dos questionários e a restrição da amostra aos sujeitos com facilidade de acesso à *internet*.

O instrumento de pesquisa utilizado também requer algumas considerações acerca de seus limites. Em primeiro lugar, cita-se o fato de que a versão em português do inventário PBOI (APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE C) não foi submetida aos mesmos procedimentos de validação da versão original em inglês. Apesar dos cuidados tomados com a tradução do instrumento, não é possível descartar completamente a mudança em suas propriedades, bem como influências culturais, sem um processo completo de validação.

No que se refere às questões para a avaliação dos motivos de decisão de carreira dos indivíduos (APÊNDICE – QUESTIONÁRIO PARTE D), é importante também lembrar que elas foram elaboradas com base na literatura acerca do sucesso na carreira e, por essa razão, não possibilitam a avaliação de outros critérios ou motivos eventualmente importantes para os indivíduos pesquisados. Ainda sobre o bloco de questões sobre decisões na carreira, a opção por padronizar as respostas dos sujeitos em exatamente quatro momentos de decisão pode deixar de lado outros momentos importantes para eles, ou invalidar as respostas dos indivíduos que não consideram ter passado por quatro situações relevantes de decisão em suas carreiras até o presente momento.

Por fim, cabem algumas ponderações a respeito dos procedimentos de análise dos dados. Para o processo de codificação de algumas informações, há uma parcela de subjetividade da pesquisadora que pode afetar os resultados obtidos. Acrescentam-se, ainda, algumas exigências quanto ao número mínimo de ocorrências por grupo nas técnicas de estatística inferencial previstas por este estudo, que podem também modificar e limitar os métodos de codificação e os resultados do estudo.

3.7 Esquema da pesquisa

O quadro abaixo representa uma visão geral deste estudo, através de um esquema que sintetiza o objetivo e o tipo da pesquisa, a matriz teórica de embasamento para o trabalho e os métodos de coleta e análise dos resultados.

Quadro 14 – Esquema metodológico da pesquisa

Objetivo	Tipo de pesquisa	Matriz teórica	Método de coleta de dados	Método de análise dos resultados
Investigar qual a implicação da ordem de nascimento para as decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira.	Estudo descritivo de enfoque quantitativo.	- Conceito de carreira (HALL, 2002). - Modelo de ciclos de aprendizado nas carreiras (HALL, 2002). - Critérios de sucesso na carreira (ARTHUR *et al*, 2005; HESLIN, 2005; DRIES *et al*, 2008). - Psicologia Individual de Alfred Adler, com ênfase ao conceito de ordem de nascimento (ADLER, 1967; ANSBACHER; ANSBACHER, 1956; DREIKURS, 1950, CAMPBELL et al, 1991).	Questionário (conforme apresentado no APÊNDICE) hospedado em página da *internet*.	Análise estatística dos dados: - Estatística descritiva; - Estatística inferencial: testes paramétricos (ANOVA) ou não paramétricos (Kruskal-Wallis, Mann-Whitney e Friedman); Qui-Quadrado

FONTE: Elaborado pela autora.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 Amostra final da pesquisa

A coleta de dados foi realizada durante um período de 60 dias, entre as datas de 17/04/2013 e 16/06/2013. Foram obtidas 349 respostas ao questionário. Entretanto, foram consideradas válidas para este estudo as respostas de 279 respondentes (N=279), sendo essa a amostra final do trabalho.

Algumas respostas foram excluídas da base de dados original em razão dos respondentes não fazerem parte da população-alvo. Entre elas, encontram-se as respostas de cinco indivíduos cuja nacionalidade não era brasileira, de um indivíduo com nível superior incompleto de escolaridade e de 49 indivíduos que declararam possuir menos de 15 anos desde a primeira experiência de trabalho.

Além disso, após a revisão que se seguiu à coleta (conforme estabelecido no plano de análise e interpretação dos dados), foram excluídos os dados de 15 indivíduos cujas respostas possuíam algum tipo de inconsistência. Vale destacar que, entre os respondentes excluídos da base a partir dessa revisão, há também aqueles que afirmaram – no campo destinado à descrição da escolha de carreira ou no campo destinado aos comentários sobre o questionário – não terem feito uma quarta escolha em suas carreiras, o que lhes impediu de responder apropriadamente o quarto bloco de questões a esse respeito.

Concluídas as considerações acerca da amostra final da pesquisa, serão apresentadas, a seguir, as características do grupo estudado.

4.2 Características da amostra estudada

A amostra obtida caracterizou-se pelas seguintes distribuições (Tabela 1):

Tabela 1 – Caracterização da amostra

Variável	n	%
Sexo		
Feminino	124	44,4%
Masculino	155	55,6%
Idade		
Até 35 anos	48	17,2%
De 36 a 40 anos	55	19,7%
De 41 a 45 anos	46	16,5%
De 46 a 50 anos	57	20,4%
De 51 a 55 anos	41	14,7%
Mais de 55 anos	32	11,5%
Nível de escolaridade		
Ensino Superior	30	10,8%
Pós-graduação *lato sensu*	172	61,6%
Pós-graduação *stricto sensu*	77	27,6%
Área de graduação		
Ciências Biológicas	14	5,0%
Ciências Exatas - Engenharias	81	29,0%
Ciências Exatas - Outras	23	8,2%
Ciências Humanas - Administração	63	22,6%
Ciências Humanas - Psicologia	30	10,8%
Ciências Humanas - Economia e Contabilidade	27	9,7%
Ciências Humanas - Outras	41	14,7%
Ocupação atual		
Empresários	20	7,2%
Dirigentes	38	13,6%
Gerentes	64	22,9%
Especialistas de profissões intelectuais - consultores	47	16,8%
Especialistas de profissões intelectuais - professores	26	9,3%
Especialistas de profissões intelectuais - outros	76	27,2%
Atualmente não trabalham (estudantes, aposentados e outros)	8	2,9%
Número de anos desde a 1ª experiência de trabalho		
De 15 a 19 anos	94	33,7%
De 20 a 24 anos	52	18,6%
De 25 a 29 anos	73	26,2%
30 ou mais anos	60	21,5%
Nível de escolaridade da mãe		
Ensino Fundamental incompleto	48	17,2%
Ensino Fundamental completo	61	21,9%
Ensino Médio completo	85	30,5%
Ensino Superior completo	60	21,5%
Pós-graduação *lato sensu*	20	7,2%
Pós-graduação *stricto sensu*	5	1,8%
Área de graduação da mãe		
Ciências Biológicas	14	5,0%
Ciências Exatas	2	0,7%
Ciências Humanas	69	24,7%
Não aplicável / Sem graduação	194	69,5%

Variável	n	%
Ocupação principal da mãe (na infância do respondente)		
Empresárias, dirigentes ou gerentes	10	3,6%
Especialistas de profissões intelectuais – professoras	50	17,9%
Especialistas de profissões intelectuais – outras	22	7,9%
Pessoal dos serviços e vendedoras	14	5,0%
Profissionais de nível médio (técnico ou administrativo)	13	4,7%
Trabalhadoras semi ou não qualificadas	20	7,2%
Donas de casa	150	53,8%
Nível de escolaridade do pai		
Ensino Fundamental incompleto	38	13,6%
Ensino Fundamental completo	46	16,5%
Ensino Médio completo	77	27,6%
Ensino Superior completo	82	29,4%
Pós-graduação *lato sensu*	21	7,5%
Pós-graduação *stricto sensu*	15	5,4%
Área de graduação do pai		
Ciências Biológicas	18	6,5%
Ciências Exatas	40	14,3%
Ciências Humanas	60	21,5%
Não aplicável / Sem graduação	161	57,7%
Ocupação principal do pai (na infância do respondente)		
Empresários, dirigentes ou gerentes	58	20,8%
Especialistas de profissões intelectuais	80	28,7%
Pessoal dos serviços e vendedores	43	15,4%
Profissionais de nível médio (técnico ou administrativo)	55	19,7%
Trabalhadores semi ou não qualificados	43	15,4%
Estado civil dos pais (na infância do respondente)		
Casados ou união estável	268	96,1%
Separados ou divorciados	7	2,5%
Viuvez	4	1,4%
Ordem cronológica de nascimento		
Filho mais velho	125	44,8%
Filho do meio	71	25,4%
Filho mais novo	68	24,4%
Filho único	15	5,4%
Tamanho da família		
1 ou 2 filhos	109	39,1%
3 filhos	93	33,3%
4 ou mais filhos	77	27,6%
Diferença de idade para os irmãos		
Significativa (maior ou igual a 7 anos)	34	12,2%
Não significativa (menor do que 7 anos ou filhos únicos)	245	87,8%
Situações presentes na infância		
Irmãos vivendo em residências diferentes	8	2,9%
Outra(s) criança(s), além dos irmãos, na mesma casa	11	3,9%
Algum dos filhos com doença grave/prolongada ou deficiência	12	4,3%
Morte de um dos irmãos	12	4,3%
Nenhuma das situações acima	240	86,0%
Ordem psicológica de nascimento predominante		
Filho mais velho	87	31,2%
Filho do meio	56	20,1%
Filho mais novo	72	25,8%
Filho único	64	22,9%

Houve uma ligeira predominância de indivíduos do sexo masculino na amostra (55,6%), como se observa na tabela acima. A idade atual dos indivíduos pesquisados variou entre 30 e 74 anos, concentrando-se principalmente na faixa de 30 a 50 anos (73,8%). Além disso, a média de idade da amostra foi de 44,7 anos (com desvio-padrão de 8,4 anos).

Os requisitos de escolaridade da população-alvo e a forma de acesso aos participantes da pesquisa favoreceram a obtenção de um grupo altamente escolarizado de respondentes, com 89,2% de pós-graduados. Quanto ao curso de graduação, mais de metade da amostra (51,6%) foi composta por engenheiros ou administradores, destacando-se ainda uma predominância de indivíduos graduados em áreas das Ciências Humanas (57,8%).

No que se refere à ocupação atual, 36,5% dos respondentes afirmaram atuar como gerentes ou dirigentes em organizações, 27,2% em cargos de especialistas, analistas, coordenadores ou supervisores, 26,1% como consultores ou professores e 7,2% disseram possuir seu próprio negócio. Alguns indivíduos (2,5%) citaram mais de uma ocupação no questionário, tendo sido utilizada a primeira delas para fins de classificação nas categorias da tabela.

Em relação ao número de anos desde a primeira experiência de trabalho, vale lembrar que, devido ao perfil da população-alvo, todos os participantes da amostra final atenderam ao requisito mínimo de 15 anos desde o ingresso no mercado de trabalho. Ademais, constatou-se um equilíbrio entre respondentes que iniciaram suas carreiras há 25 ou mais anos (47,7%) ou há entre 15 e 25 anos (52,3%).

Os dados levantados sobre os pais dos indivíduos amostrados evidenciaram a situação de fraca participação da mulher no mercado de trabalho entre as gerações precedentes. Mais de metade das mães dos respondentes (53,8%) estavam fora do mercado de trabalho à época da infância dos pesquisados. Das mães que possuíam alguma atuação profissional, predominaram as professoras (38,8% do total de mães com atuação profissional ou 17,9% do total de mães). Analisando-se comparativamente os dados de pais e mães, verificou-se, além disso, que o nível geral de escolaridade dos pais era superior ao das mães. Apenas 30,5% das mães dos respondentes concluíram o nível superior, ante 42,3% dos pais. No grupo dos que não concluíram o ensino médio, a situação inverte-se: 39,1% das mães possuíam nível de escolaridade fundamental ou abaixo, ante 30,1% dos pais.

Estendendo-se a comparação para os próprios respondentes, verificou-se que, de forma geral (a partir dos dados agrupados), o nível de escolaridade e o nível social de suas ocupações superaram a de seus pais, como sugerem os percentuais de pais e mães em ocupações de nível médio (4,7% das mães e 19,7% dos pais) ou entre trabalhadores semi ou não qualificados (7,2% das mães e 15,4% dos pais).

Quanto à organização familiar durante a infância dos indivíduos pesquisados, é preponderante o número de sujeitos cujos pais eram casados ou viviam em união estável (96,1% da amostra). Entre os 11 casos de separação, divórcio ou viuvez, oito indivíduos viveram a maior parte do tempo com a mãe, enquanto três viveram principalmente com o pai. O número de filhos por família variou de 1 a 12 (média de 3,1 filhos e desvio-padrão de 1,5 filhos) e a maioria das famílias foi apresentada como sendo de até três filhos (72,4%), com diferença de idade não significativa entre eles (87,8%). A presença de situações como irmãos vivendo em residências diferentes, concorrentes extrafamiliares vivendo na mesma residência e episódio de doença grave ou morte de um dos filhos foi averiguada em 14,0% dos casos, com alguns deles apresentando mais de uma das situações questionadas.

A distribuição dos respondentes segundo sua ordem cronológica de nascimento apontou a preeminência de filhos mais velhos (44,8%), seguidos dos filhos do meio (25,4%), dos filhos mais novos (24,4%) e dos filhos únicos (5,4%) – esses últimos fracamente representados na amostra. Já a distribuição dos indivíduos segundo sua ordem psicológica de nascimento predominante – calculada a partir das respostas ao instrumento PBOI – revelou-se mais uniforme, com 31,2% de filhos mais velhos, 20,1% de filhos do meio, 25,8% de filhos mais novos e 22,9% de filhos únicos. Houve concordância entre a ordem cronológica e a ordem psicológica de nascimento em 31,5% dos indivíduos da amostra.

4.3 Análise descritiva das decisões de carreira e motivos relacionados

Conforme explicado anteriormente, este estudo avaliou decisões de carreira dos indivíduos em quatro momentos distintos, sendo duas das decisões comuns a todos os respondentes (escolha do curso de graduação e escolha do primeiro emprego ou estágio) e outras duas selecionadas pelo próprio respondente, segundo sua importância percebida para a carreira.

Considerando-se a escolha do curso de graduação, a idade dos respondentes no momento de decisão variou entre 11 e 52 anos, com média de 18,3 anos e desvio-padrão de 4,7 anos. Verificou-se forte concentração dessa escolha entre os 16 e 19 anos de idade (71% da amostra). Com relação aos motivos que orientaram a decisão, a distribuição da frequência de respostas revelou que o gosto ou interesse pela área, a busca pelo crescimento pessoal e a oportunidade de expansão do conhecimento e aprendizado foram os fatores de maior importância média, tendo sido atribuído a eles o máximo grau de importância por 67%, 57% e 51% da amostra, respectivamente. Já a aprovação dos pais, a aprovação de colegas e amigos, a posição de influência ou poder e o equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e familiar foram os critérios de menor importância média, tendo sido atribuído a eles o mínimo grau de importância por 25%, 24%, 23% e 22% da amostra, respectivamente. A Tabela 2 apresenta as distribuições de frequência das respostas relacionadas à escolha do curso de graduação.

Tabela 2 – Grau de importância atribuído aos motivos de escolha da graduação

Critério de sucesso / motivo de decisão	Grau de importância atribuído				
	0	**1**	**2**	**3**	**4**
Crescimento pessoal	5%	3%	12%	23%	**57%**
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	14%	9%	21%	27%	29%
Reconhecimento social e prestígio	9%	8%	31%	27%	25%
Aprovação de colegas e amigos	**24%**	16%	34%	19%	7%
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	12%	11%	22%	25%	30%
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	8%	12%	22%	26%	32%
Gosto ou interesse pela área	1%	2%	8%	22%	**67%**
Trabalho desafiador	5%	10%	23%	26%	37%
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	2%	4%	14%	29%	**51%**
Maiores retornos financeiros	7%	12%	23%	33%	25%
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	**22%**	17%	31%	18%	13%
Aprovação dos pais	**25%**	19%	27%	17%	11%
Posição de influência ou poder	**23%**	21%	25%	21%	10%
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	5%	9%	16%	29%	41%
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	14%	20%	28%	25%	13%
Contribuição para a sociedade	10%	13%	23%	25%	29%
Realização de ideias criativas ou inovadoras	7%	15%	20%	26%	32%
Sentido ou propósito no trabalho	4%	8%	16%	27%	45%

Analisando-se a escolha do primeiro emprego ou estágio, a idade dos respondentes no momento de decisão variou entre 11 e 30 anos, com maior concentração entre 17 e 21 anos (57% da amostra), média de 18,6 anos e desvio-padrão de 3,1 anos. Em aproximadamente 58% dos casos, tal escolha ocorreu após a escolha da graduação. Com relação aos motivos que orientaram a decisão pelo primeiro emprego ou estágio, a distribuição das respostas revelou uma repetição dos mesmos critérios de maior importância média apontados na avaliação da escolha de graduação, porém com menor frequência relativa. Semelhantemente, repetiram-se também os mesmos critérios de menor importância já apontados na avaliação da escolha da graduação. A Tabela 3 exibe as frequências de todas as respostas relacionadas à escolha do primeiro emprego ou estágio.

Tabela 3 – Grau de importância atribuído aos motivos de escolha do 1º emprego

Critério de sucesso / motivo de decisão	Grau de importância atribuído				
	0	**1**	**2**	**3**	**4**
Crescimento pessoal	5%	8%	15%	27%	**45%**
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	15%	14%	25%	22%	24%
Reconhecimento social e prestígio	15%	15%	30%	25%	14%
Aprovação de colegas e amigos	**27%**	16%	27%	22%	8%
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	16%	16%	24%	24%	20%
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	15%	20%	26%	25%	14%
Gosto ou interesse pela área	10%	11%	16%	23%	**41%**
Trabalho desafiador	11%	11%	22%	25%	30%
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	8%	7%	16%	25%	**44%**
Maiores retornos financeiros	10%	16%	19%	29%	26%
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	**24%**	24%	29%	14%	8%
Aprovação dos pais	**25%**	17%	26%	19%	13%
Posição de influência ou poder	**33%**	24%	27%	10%	5%
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	8%	12%	20%	27%	33%
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	14%	18%	25%	26%	17%
Contribuição para a sociedade	22%	21%	23%	20%	15%
Realização de ideias criativas ou inovadoras	14%	19%	22%	27%	19%
Sentido ou propósito no trabalho	8%	10%	23%	30%	29%

A fim de concluir a análise descritiva das decisões de carreira dos indivíduos, avaliaram-se também os valores médios e desvios-padrão das respostas para cada critério e em cada momento de decisão. Para tanto, ao invés de se trabalhar com as decisões classificadas como nas tabelas anteriores (escolha da graduação e escolha do primeiro emprego), as quatro decisões foram ordenadas segundo a idade com que ocorreram para cada indivíduo, de forma que se pudesse visualizar a evolução dos motivos de decisão no tempo. Desse modo, a escolha do curso de graduação pode ter sido a primeira, a segunda, a terceira ou a quarta decisão do indivíduo, assim como a escolha do primeiro emprego. Essa classificação temporal permitiu, assim, observar algumas tendências nas respostas dos sujeitos da pesquisa. A Tabela 4 sintetiza os valores médios e os desvios, dando destaque (negrito) àqueles com maior importância (valores médios mais altos) e com menor importância (valores médios mais baixos) em cada momento de decisão. Inclui-se também, ao final, a idade média de ocorrência de cada uma das quatro decisões.

Tabela 4 – Valores médios e desvios da importância atribuída a cada motivo de decisão

Critério de sucesso / motivo de decisão	**Valores médios e desvios das respostas**							
	1ª Decisão		**2ª Decisão**		**3ª Decisão**		**4ª Decisão**	
	Média	**Desvio**	**Média**	**Desvio**	**Média**	**Desvio**	**Média**	**Desvio**
Crescimento pessoal	**2,99**	1,25	**3,24**	1,00	**3,54**	0,85	**3,53**	0,91
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	2,14	1,41	2,62	1,29	2,95	1,31	2,76	1,42
Reconhecimento social e prestígio	2,32	1,26	2,32	1,25	2,59	1,32	2,48	1,37
Aprovação de colegas e amigos	**1,65**	1,23	**1,75**	1,28	**1,65**	1,30	**1,62**	1,29
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	2,27	1,38	2,44	1,33	2,53	1,43	2,55	1,39
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	2,31	1,35	2,29	1,27	2,91	1,19	3,23	1,12
Gosto ou interesse pela área	**3,09**	1,26	**3,16**	1,10	**3,38**	1,01	**3,44**	1,00
Trabalho desafiador	2,51	1,31	2,81	1,21	3,28	1,11	3,37	1,08
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	**2,93**	1,20	**3,20**	1,07	**3,55**	0,88	**3,48**	0,96
Maiores retornos financeiros	2,54	1,25	2,55	1,27	3,01	1,22	2,88	1,29
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	**1,69**	1,30	1,76	1,26	2,15	1,34	2,69	1,39
Aprovação dos pais	1,85	1,35	**1,68**	1,32	**1,23**	1,29	**1,03**	1,17
Posição de influência ou poder	**1,52**	1,27	**1,54**	1,25	**2,04**	1,36	**2,01**	1,39
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	2,65	1,31	2,90	1,16	3,25	1,12	3,35	0,99

Critério de sucesso / motivo de decisão	Valores médios e desvios das respostas							
	1ª Decisão		2ª Decisão		3ª Decisão		4ª Decisão	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	2,00	1,28	2,14	1,27	2,11	1,34	2,13	1,33
Contribuição para a sociedade	2,17	1,42	2,18	1,33	2,29	1,38	2,51	1,38
Realização de ideias criativas ou inovadoras	2,31	1,37	2,46	1,27	2,80	1,27	2,98	1,19
Sentido ou propósito no trabalho	2,76	1,27	2,87	1,13	3,15	1,14	3,32	1,06
Idade da decisão (média e desvio)	**16,4**	**2,0**	**19,9**	**3,3**	**27,3**	**6,3**	**35,3**	**7,8**

Como sugerem os dados da tabela acima, os critérios mais importantes para a tomada de decisão na carreira se mantêm entre os diferentes momentos, assim como os menos importantes – exceto pelo critério de equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e familiar, que ocupa o lugar do critério de aprovação dos pais entre os menos importantes para a primeira decisão dos indivíduos. Percebe-se, ainda, na análise da Tabela 4, uma tendência de aumento da importância de fatores como trabalho desafiador, sentido ou propósito no trabalho, competência na realização do trabalho, autonomia e liberdade para agir no trabalho, entre outros, no decorrer das escolhas de carreira. Outras análises a esse respeito serão realizadas de maneira mais detalhada, e com outras técnicas estatísticas, em subseções posteriores.

4.4 Considerações acerca das análises inferenciais dos dados

Antes de se apresentarem os resultados das estatísticas inferenciais executadas no presente trabalho, é importante destacar que as variáveis relacionadas aos motivos das decisões de carreira foram temporalmente ordenadas (de acordo com a idade com que ocorreram para cada indivíduo) para as análises, tal como já havia sido feito para as análises descritivas da Tabela 4.

Após a ordenação, foi averiguada a adequação dos dados aos pressupostos de homogeneidade de variância e normalidade, a fim de se definirem as técnicas de estatística inferencial apropriadas – paramétricas ou não paramétricas. Para isso, foram utilizados os seguintes testes

disponíveis no *software* SPSS: teste de Levene, teste de Mauchly e teste de Kolmogorov-Smirnov.

O teste de Levene foi aplicado para testar a hipótese de homogeneidade de variâncias entre os grupos definidos pela ordem de nascimento – tanto cronológica como psicológica – nas 72 variáveis relacionadas aos motivos de decisão na carreira (considerando-se os 18 diferentes motivos de decisão nos quatro diferentes momentos em que as decisões ocorreram). Os resultados do teste apontaram que, ao se definirem os grupos a partir da ordem cronológica de nascimento, 11 das 72 variáveis tiveram a hipótese de igualdade de variâncias rejeitada. Quando se definiram os grupos a partir da ordem psicológica de nascimento, ocorreu a rejeição da hipótese de igualdade das variâncias em nove das 72 variáveis.

Foi também executado o teste de Mauchly, necessário quando a mesma medição se faz várias vezes, sobre os mesmos sujeitos (medidas repetidas). O teste de Mauchly verifica a hipótese de esfericidade, ou seja, a hipótese de que variâncias das diferenças entre condições são iguais. Assim como é necessário haver homogeneidade de variância entre grupos quando se analisam dados de participantes diferentes por meio de testes paramétricos, a esfericidade é premissa necessária quando os testes paramétricos analisam dados dos mesmos participantes, mas em diferentes condições (FIELD, 2009, p. 396). Por meio do teste de Mauchly, rejeitou-se a hipótese de esfericidade em 12 dos 18 motivos de decisão na carreira[26].

Por fim, as variáveis relacionadas aos motivos de decisão na carreira não atenderam ao pressuposto da normalidade, rejeitando, em todos os 72 casos analisados, a hipótese nula do teste de Kolmogorov-Smirnov (teste de aderência à normalidade). Foram aplicadas algumas transformações matemáticas aos dados[27] – raiz quadrada, inversão, logarítmica (HAIR et al, 2009, p. 78) e transformação de Box-Cox[28] (BOX; COX, 1964, p. 214) – para verificar se as distribuições decorrentes das transformações aproximavam-se da normal e, consequentemente, resultavam em não rejeição da hipótese do teste de Kolmogorov-Smirnov, mas não se obteve sucesso.

---

[26] O SPSS oferece três ajustamentos para o problema da esfericidade: Greenhouse-Geisser, Huynh-Feldt e Lower-Bound. No caso de estimativas de esfericidade superiores a 0,75 – como é o caso das 12 variáveis em questão –, recomenda-se a aplicação do ajustamento de Huynh-Feldt (FIELD, 2009, p. 398).

[27] Devido às restrições quanto aos cálculos com o zero, antes de se aplicar algumas das transformações matemáticas foi necessário o deslocamento da escala de medição.

[28] Utilizou-se a família de transformações de potência modificada: $y' = \frac{y^{\lambda}-1}{\lambda}$ (se $\lambda \neq 0$) ou $y' = \ln(y)$ (se $\lambda = 0$).

Ainda que, na maioria das condições testadas, a homogeneidade de variâncias tenha sido confirmada e, além disso, seja possível aplicar ajustamentos para o problema da esfericidade, optou-se pelo emprego de testes não paramétricos para as análises inferenciais desta pesquisa. Isso porque, com base nos resultados do teste de Kolmogorov-Smirnov acima mencionados, atestou-se a violação do pressuposto de normalidade e, observando-se os gráficos de distribuição dos dados e os coeficientes de assimetria (que, em alguns casos, possuíam valores absolutos superiores a um), conjecturou-se que essa violação pudesse ser excessiva para algumas variáveis, comprometendo o poder estatístico dos testes paramétricos e seus resultados.

Nas seções a seguir, portanto, são apresentados os resultados das análises inferenciais dos dados da pesquisa, executadas por meio dos testes não paramétricos.

4.5 Análise inferencial dos motivos das decisões nos diferentes ciclos da carreira

O propósito desta seção é complementar as análises descritivas da seção 4.3, de modo a atender o objetivo de "levantar e analisar os motivos das decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira". Em vista disso, o teste de Friedman foi aplicado para comparar os dados dos quatro momentos de decisão (temporalmente ordenados), em cada um dos 18 motivos para decisão na carreira. A tabela abaixo sintetiza os resultados do teste.

Tabela 5 – Resultados do teste de Friedman

Critério de sucesso / motivo de decisão	Posto ou *rank* médio(1)				χ^2 (2)	p (3) (4)
	1ª Decisão	2ª Decisão	3ª Decisão	4ª Decisão		
Crescimento pessoal	2,18	2,34	2,72	2,77	78,71	$< 10^{-3}$ *
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	2,08	2,47	2,82	2,63	67,92	$< 10^{-3}$ *
Reconhecimento social e prestígio	2,36	2,37	2,69	2,59	18,49	$< 10^{-3}$ *
Aprovação de colegas e amigos	2,47	2,56	2,50	2,47	1,35	0,718
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	2,37	2,47	2,57	2,58	6,85	0,077
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	2,16	2,05	2,73	3,06	154,80	$< 10^{-3}$ *
Gosto ou interesse pela área	2,38	2,35	2,58	2,70	25,08	$< 10^{-3}$ *

Critério de sucesso / motivo de decisão	Posto ou *rank* médio[1]				χ^2 [2]	p [3] [4]
	1ª Decisão	2ª Decisão	3ª Decisão	4ª Decisão		
Trabalho desafiador	2,01	2,30	2,79	2,90	136,75	$< 10^{-3}$ *
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	2,12	2,37	2,79	2,72	89,26	$< 10^{-3}$ *
Maiores retornos financeiros	2,29	2,27	2,78	2,66	47,98	$< 10^{-3}$ *
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	2,13	2,24	2,59	3,05	131,87	$< 10^{-3}$ *
Aprovação dos pais	2,92	2,77	2,25	2,06	136,16	$< 10^{-3}$ *
Posição de influência ou poder	2,21	2,25	2,78	2,76	72,38	$< 10^{-3}$ *
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	2,11	2,32	2,74	2,83	100,44	$< 10^{-3}$ *
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	2,36	2,57	2,50	2,57	7,56	0,056
Contribuição para a sociedade	2,40	2,37	2,49	2,74	22,76	$< 10^{-3}$ *
Realização de ideias criativas ou inovadoras	2,17	2,28	2,68	2,87	89,11	$< 10^{-3}$ *
Sentido ou propósito no trabalho	2,26	2,26	2,63	2,85	72,31	$< 10^{-3}$ *

(1) Para cada um dos critérios, o posto corresponde à ordenação média dos valores de importância atribuídos em cada decisão.
(2) Estatística do teste, assumindo-se a distribuição do Qui-Quadrado com 3 graus de liberdade.
(3) Nível descritivo do teste, ou p-valor.
(4) Nesta tabela, e em todas as demais tabelas deste trabalho, convencionou-se que, para todos os casos em que o valor do nível descritivo do teste possuir o primeiro algarismo significativo na quarta casa decimal, a nomenclatura adotada será $p < 10^{-3}$.
* $p < \alpha = 0,05$.

Para interpretar os resultados da Tabela 5, deve-se lembrar de que o teste de Friedman analisa variações intrassujeitos. Deve-se também notar que os níveis descritivos dos testes, ou p-valores, são inferiores ao nível de significância $\alpha = 0,05$ em 15 dos 18 motivos de decisão considerados. Como a hipótese nula do teste de Friedman é a de igualdade da soma dos postos de cada grupo, esse resultado indica que, para esses 15 motivos, rejeitou-se a hipótese nula e assumiu-se um efeito do tempo na importância que os sujeitos atribuem aos motivos de decisão. Apenas para os motivos aprovação de colegas e amigos, segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira) e integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer – que obtiveram p-valores superiores ao nível de significância do teste – não foi possível assumir que o tempo transcorrido modificou sua importância para os sujeitos pesquisados.

Com base nesses resultados iniciais e a fim de aprofundar os resultados do teste de Friedman, utilizaram-se testes *post hoc* para identificar quais pares de decisões diferiram significativamente entre si, já que o teste de Friedman apenas identifica uma diferença significativa entre as decisões, mas não aponta onde essa diferença se encontra. Desse modo, repetiu-se o mesmo teste para cada par de decisões consecutivas. O conjunto dos p-valores obtidos nos testes *post hoc* sobre os 15 motivos que tiveram a hipótese nula anteriormente rejeitada foi sintetizado na tabela a seguir.

Tabela 6 – Análises *post hoc* para o teste de Friedman

Critério de sucesso / motivo de decisão	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de decisões		
	1ª e 2ª Decisões	2ª e 3ª Decisões	3ª e 4ª Decisões
Crescimento pessoal	0,018 *	$< 10^{-3}$ *	0,264
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	$< 10^{-3}$ *	$< 10^{-3}$ *	0,243
Reconhecimento social e prestígio	0,940	$< 10^{-3}$ *	0,938
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,077	$< 10^{-3}$ *	$< 10^{-3}$ *
Gosto ou interesse pela área	0,866	0,002 *	0,103
Trabalho desafiador	$< 10^{-3}$ *	$< 10^{-3}$ *	0,057
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,004 *	$< 10^{-3}$ *	0,225
Maiores retornos financeiros	0,639	$< 10^{-3}$ *	0,361
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,089	$< 10^{-3}$ *	$< 10^{-3}$ *
Aprovação dos pais	0,028 *	$< 10^{-3}$ *	0,001 *
Posição de influência ou poder	0,581	$< 10^{-3}$ *	0,875
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,004 *	$< 10^{-3}$ *	0,091
Contribuição para a sociedade	0,869	0,096	0,002 *
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,115	$< 10^{-3}$ *	0,011 *
Sentido ou propósito no trabalho	0,808	$< 10^{-3}$ *	0,001 *

* $p < \alpha$

Para a análise *post hoc* dos dados, observaram-se os p-valores da Tabela 6 em conjunto com os postos médios da Tabela 5. Assim, verificou-se que alguns motivos tenderam a aumentar seu grau de importância durante as primeiras decisões, como foi o caso de crescimento pessoal; oportunidades de promoção ou avanço hierárquico; trabalho desafiador; expansão do

conhecimento, aprendizado constante; e competência na realização do trabalho, elevado desempenho. Outros motivos apresentaram uma tendência de aumento em seu grau de importância entre as decisões posteriores, como autonomia e liberdade para agir no trabalho; equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar; realização de ideias criativas ou inovadoras; sentido ou propósito no trabalho; e contribuição para a sociedade. Destacaram-se, ainda, alguns casos de motivos cuja tendência de aumento no grau de importância ocorreu em decisões intermediárias na carreira, como reconhecimento social e prestígio; maiores retornos financeiros; posição de influência ou poder; e gosto ou interesse pela área. Por fim, observou-se um único caso de tendência de redução no grau de importância atribuído no decorrer das decisões, que ocorreu com o motivo aprovação dos pais.

Convém reforçar que todas as análises acima apresentadas devem ser interpretadas com a devida cautela, uma vez que não há equivalência, entre os sujeitos, no que se convencionou chamar primeira, segunda, terceira ou quarta decisão. Além disso, a idade com que ocorreu cada uma das decisões não é a mesma para todos os indivíduos, e tampouco os momentos de decisão são igualmente espaçados no tempo. Desse modo, ainda que não se possa ignorar a significância dos testes estatísticos, os dados obtidos devem ser entendidos como tendências gerais no tempo, uma vez que não é possível obter maior detalhamento das análises no contexto deste trabalho.

Esta seção da dissertação completa, junto com a seção 4.3, as etapas necessárias para atender ao primeiro objetivo específico da presente pesquisa. Nas próximas seções, iniciam-se as análises para o cumprimento dos demais objetivos, buscando relacionar a ordem de nascimento às decisões de carreira dos indivíduos.

4.6 Análises inferenciais relacionadas à ordem cronológica de nascimento

Conforme apresentado na Tabela 1, apenas 15 sujeitos da amostra declararam-se filhos únicos. Devido ao número reduzido de indivíduos nesse grupo (5,4% da amostra final) e para que não se comprometessem os resultados dos testes estatísticos, optou-se por excluir o grupo de filhos únicos de todas as análises relacionadas à ordem cronológica de nascimento, considerando-se apenas os filhos mais velhos, filhos do meio e filhos mais novos (N_2 = 264).

4.6.1 Relações entre ordem cronológica de nascimento e motivos de decisão

A fim de cumprir o objetivo de "investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos", o teste de Kruskal-Wallis foi aplicado inicialmente para a análise dos motivos em cada uma das quatro decisões, temporalmente ordenadas. A Tabela 7, abaixo, resume os resultados dos testes.

Tabela 7 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* motivos em cada ciclo

Critério de sucesso / motivo de decisão	Nível descritivo do teste (p-valor)			
	1ª Decisão	2ª Decisão	3ª Decisão	4ª Decisão
Crescimento pessoal	0,724	0,950	0,271	0,048 *
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,486	0,787	0,231	0,529
Reconhecimento social e prestígio	0,053	0,762	0,351	0,773
Aprovação de colegas e amigos	0,275	0,467	0,606	0,616
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	0,357	0,668	0,702	0,451
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,623	0,154	0,247	0,922
Gosto ou interesse pela área	0,507	0,898	0,549	0,989
Trabalho desafiador	0,255	0,092	0,109	0,474
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,019 *	0,800	0,705	0,492
Maiores retornos financeiros	0,628	0,369	0,699	0,394
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,545	0,164	0,215	0,680
Aprovação dos pais	0,832	0,854	0,854	0,946
Posição de influência ou poder	0,051	0,062	0,366	0,929
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,018 *	0,626	0,107	0,951
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,322	0,830	0,357	0,079
Contribuição para a sociedade	0,580	0,460	0,014 *	0,027 *
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,116	0,127	0,019 *	0,407
Sentido ou propósito no trabalho	0,687	0,562	0,020 *	0,184

* $p < \alpha$

Conforme se observa na tabela acima, foram identificadas associações (nível descritivo do teste inferior a 0,05) entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos de decisão em sete casos. Testes *post hoc* foram necessários para identificar quais pares de ordens cronológicas diferiram significativamente entre si nesses sete casos de associações, e o conjunto dos p-valores dos testes *post hoc* foi resumido na tabela a seguir.

Tabela 8 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* motivos em cada ciclo

Critério de sucesso (momento de decisão)	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de ordens cronológicas		
	Filho mais velho e Filho do meio	Filho mais velho e Filho mais novo	Filho do meio e Filho mais novo
Expansão do conhecimento, aprendizado constante (1ª Decisão)	0,009 *	0,062	0,393
Competência no trabalho, elevado desempenho (1ª Decisão)	0,023 *	0,016 *	0,991
Contribuição para a sociedade (3ª Decisão)	0,908	0,006 *	0,020 *
Realização de ideias criativas ou inovadoras (3ª Decisão)	0,216	0,004 *	0,195
Sentido ou propósito no trabalho (3ª Decisão)	0,091	0,007 *	0,353
Contribuição para a sociedade (4ª Decisão)	0,014 *	0,061	0,594
Crescimento pessoal (4ª Decisão)	0,118	0,220	0,016 *

* $p < \alpha$

Para complementar as análises *post hoc*, exploraram-se as associações significativas encontradas na Tabela 8 pela tabulação cruzada das variáveis (Tabela 9).

Tabela 9 – Análises *post hoc*: cruzamentos da ordem cronológica

Critério de sucesso (momento de decisão)	Ordem cronológica de nascimento	Distribuição do grau de importância atribuído				
		0	1	2	3	4
Expansão do conhecimento, aprendizado constante (1ª Decisão)	Filho mais velho	4,8%	4,0%	14,4%	25,6%	51,2%
	Filho do meio	9,9%	9,9%	22,5%	21,1%	36,6%
Competência no trabalho, elevado desempenho (1ª Decisão)	Filho mais velho	7,2%	12,0%	9,6%	28,0%	43,2%
	Filho do meio	9,9%	15,5%	22,5%	22,5%	29,6%
	Filho mais novo	10,3%	13,2%	20,6%	30,9%	25,0%

Critério de sucesso (momento de decisão)	Ordem cronológica de nascimento	Distribuição do grau de importância atribuído				
		0	1	2	3	4
Contribuição para a sociedade (3ª Decisão)	Filho mais velho	9,6%	16,8%	22,4%	23,2%	28,0%
	Filho do meio	14,1%	16,9%	14,1%	22,5%	32,4%
	Filho mais novo	19,1%	22,1%	27,9%	14,7%	16,2%
Realização de ideias criativas ou inovadoras (3ª Decisão)	Filho mais velho	7,2%	6,4%	11,2%	31,2%	44,0%
	Filho mais novo	10,3%	10,3%	27,9%	23,5%	27,9%
Sentido ou propósito no trabalho (3ª Decisão)	Filho mais velho	4,0%	4,0%	5,6%	27,2%	59,2%
	Filho mais novo	8,8%	5,9%	17,6%	25,0%	42,6%
Contribuição para a sociedade (4ª Decisão)	Filho mais velho	10,4%	7,2%	19,2%	24,0%	39,2%
	Filho do meio	15,5%	18,3%	18,3%	22,5%	25,4%
Crescimento pessoal (4ª Decisão)	Filho do meio	1,4%	8,5%	7,0%	21,1%	62,0%
	Filho mais novo	2,9%	2,9%	1,5%	11,8%	80,9%

A partir dos resultados das tabelas acima, percebeu-se que:

- Na primeira decisão de carreira, o grau de importância atribuído pelos filhos mais velhos ao motivo expansão do conhecimento, aprendizado constante foi significativamente mais elevado do que o grau atribuído pelos filhos do meio ao mesmo fator. Além disso, os valores de importância atribuídos pelos filhos mais velhos ao motivo competência no trabalho, elevado desempenho foram significativamente mais elevados do que os valores atribuídos pelos filhos do meio ou mais novos;
- Na terceira decisão pesquisada, observou-se menor importância relativa atribuída pelos filhos mais novos ao motivo contribuição para a sociedade. Observou-se ainda que os filhos mais velhos e os mais novos diferiram quanto à importância atribuída aos critérios sentido ou propósito no trabalho e realização de ideias criativas ou inovadoras (maior importância entre os mais velhos em ambos os casos);
- Por fim, na quarta decisão, verificou-se maior importância do motivo contribuição para a sociedade entre os filhos mais velhos em comparação aos filhos do meio, além de maior grau de importância conferido ao motivo crescimento pessoal pelos filhos mais novos em relação aos do meio.

Para complementar a análise, aplicou-se, por fim, o teste de Kruskal-Wallis para a análise dos valores médios das quatro decisões, para cada motivo – considerando-se, portanto, o contexto geral de decisão dos indivíduos, e não cada momento de decisão isoladamente. Os resultados foram sintetizados na tabela que segue.

Tabela 10 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos

Critério de sucesso / motivo de decisão	Nível descritivo (p-valor)
Crescimento pessoal	0,446
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,903
Reconhecimento social e prestígio	0,325
Aprovação de colegas e amigos	0,662
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	0,401
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,230
Gosto ou interesse pela área	0,711
Trabalho desafiador	0,045 *
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,116
Maiores retornos financeiros	0,613
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,469
Aprovação dos pais	0,976
Posição de influência ou poder	0,263
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,243
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,482
Contribuição para a sociedade	0,064
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,037 *
Sentido ou propósito no trabalho	0,115

* $p < \alpha$

As análises *post hoc* sobre os dois casos de associação encontrados na Tabela 10 apontaram, em ambos os casos, para diferenças significativas entre filhos mais velhos e filhos mais novos, como mostra a tabela a seguir.

Tabela 11 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos

Critério de sucesso	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de ordens cronológicas		
	Filho mais velho e Filho do meio	Filho mais velho e Filho mais novo	Filho do meio e Filho mais novo
Trabalho desafiador	0,322	0,013 *	0,176
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,099	0,014 *	0,564

* $p < \alpha$

Explorando-se a tabulação cruzada das variáveis, observou-se que, para os dois motivos considerados, os filhos mais velhos atribuíram maior importância média em comparação aos filhos mais novos (Tabela 12).

Tabela 12 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem cronológica

Critério de sucesso	Ordem cronológica de nascimento	Distribuição do grau de importância médio			
		0 a 1	1 a 2	2 a 3	3 a 4
Trabalho desafiador	Filho mais velho	1,6%	12,0%	29,6%	56,8%
	Filho mais novo	2,9%	16,2%	44,1%	36,8%
Realização de ideias criativas ou inovadoras	Filho mais velho	7,2%	16,8%	36,0%	40,0%
	Filho mais novo	11,8%	23,5%	38,2%	26,5%

De modo geral, os dados levantados nesta subseção apontaram algumas evidências de associação entre ordem cronológica de nascimento e motivos de decisão, tanto se considerando cada momento de decisão isoladamente como ao se considerar a média das decisões. Entretanto, investigando-se minuciosamente as associações encontradas, não se obtiveram informações definitivas a seu respeito, especialmente quando se consideraram os momentos de decisão separadamente, uma vez que as diferenças ocorreram em alguns momentos, e não em outros, além de não destacarem recorrências ou padrões segundo cada uma das ordens cronológicas de nascimento.

4.6.2 Ordem cronológica de nascimento e outras variáveis

Conforme já mencionado, a literatura a respeito da ordem cronológica de nascimento alerta para o fato de que algumas circunstâncias podem modificar a dinâmica familiar e, consequentemente, alterar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e características individuais. Neste estudo, foram apreciadas as circunstâncias: tamanho da família, sexo, diferença de idade entre os irmãos, estado civil dos pais, episódio de morte ou doença de algum dos filhos, irmãos vivendo em residências separadas e presença de concorrentes extrafamiliares.

Portanto, para completar o objetivo de "investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos", algumas análises adicionais foram necessárias. Inicialmente, excluíram-se da base de dados os sujeitos que:

- Não viveram com todos os irmãos na mesma residência;
- Não viveram com o pai e a mãe na mesma residência (seja por separação, divórcio, ou viuvez);
- Apresentaram diferença de idade significativa para os irmãos;
- Enfrentaram episódio de morte de irmãos ou doença grave (sua ou de algum dos irmãos);
- Conviveram, na mesma residência, com outras crianças além dos irmãos.

Com essas exclusões[29], somadas à anterior exclusão do grupo de filhos únicos (fracamente representados na amostra), obteve-se um grupo final de 194 indivíduos ($N_3 = 194$), composto por 107 filhos mais velhos, 43 filhos do meio e 44 filhos mais novos. Além disso, esse novo grupo foi estratificado:

- Segundo o tamanho da família (número de filhos dos pais), em um subgrupo de famílias menores (dois filhos), nas quais a figura do filho do meio está ausente, e outro de famílias maiores (três ou mais filhos);
- Segundo o sexo dos indivíduos, nos subgrupos masculino e feminino.

[29] A opção pela exclusão desses 70 casos deveu-se ao fato de que a análise dos efeitos de interação de múltiplos fatores com a ordem cronológica de nascimento está fora do escopo deste trabalho e não é requerida para o atendimento dos objetivos específicos aqui definidos.

O teste de Kruskal-Wallis foi executado sobre os subgrupos, para novamente investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos de decisão de carreira, considerando-se, para tanto, os valores médios atribuídos a cada motivo pelos sujeitos da amostra.

Inicialmente, consideraram-se os grupos segmentados pelo tamanho da família e os resultados obtidos foram sintetizados nas próximas tabelas.

Tabela 13 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o tamanho da família)

Critério de sucesso / motivo de decisão	Nível descritivo do teste (p-valor)	
	Famílias menores	Famílias maiores
Crescimento pessoal	0,261	0,361
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,799	0,468
Reconhecimento social e prestígio	0,378	0,466
Aprovação de colegas e amigos	0,506	0,105
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	0,646	0,500
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,156	0,055
Gosto ou interesse pela área	0,924	0,831
Trabalho desafiador	0,743	0,036 *
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,595	0,079
Maiores retornos financeiros	0,690	0,064
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,222	0,538
Aprovação dos pais	0,364	0,444
Posição de influência ou poder	0,934	0,043 *
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,726	0,108
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,855	0,638
Contribuição para a sociedade	0,416	0,149
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,499	0,036 *
Sentido ou propósito no trabalho	0,234	0,379

* $p < \alpha$

Após excluírem-se os fatores que reconhecidamente alteram a dinâmica familiar, não se confirmaram as associações encontradas (Tabela 10) entre a ordem cronológica e os motivos

de decisão de carreira nas famílias menores (dois filhos). Já nas famílias maiores (três ou mais filhos), mantiveram-se as associações significativas previamente da ordem cronológica de nascimento com os motivos trabalho desafiador e realização de ideias criativas e inovadoras e a elas acrescentou-se a associação com o motivo posição de influência e poder. Testes *post hoc* aplicados sobre os casos de associação significativa da Tabela 13 manifestaram as seguintes relações entre pares de ordens cronológicas:

Tabela 14 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o tamanho da família)

Critério de sucesso / motivo de decisão	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de ordens cronológicas – famílias maiores		
	Filho mais velho e Filho do meio	Filho mais velho e Filho mais novo	Filho do meio e Filho mais novo
Trabalho desafiador	0,811	0,012 *	0,024 *
Posição de influência ou poder	0,050 **	0,038 *	0,484
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,140	0,016 *	0,149

* $p < \alpha$

** O p-valor desta célula, quando utilizadas quatro casas decimais, é de 0,0498. Devido ao padrão de arredondamento adotado neste trabalho, o p-valor apresentado é de 0,050. Entretanto, para as análises das associações significativas, considerou-se o valor sem arredondamento e, consequentemente, $p < \alpha$.

Para complementar as análises da Tabela 14, foram exploradas as tabulações cruzadas das variáveis (Tabela 15).

Tabela 15 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem cronológica (segundo o tamanho da família)

Critério de sucesso	Ordem cronológica de nascimento	Distribuição do grau de importância médio – famílias maiores			
		0 a 1	1 a 2	2 a 3	3 a 4
Trabalho desafiador	Filho mais velho	1,7%	8,5%	32,2%	57,6%
	Filho do meio	2,3%	16,3%	18,6%	62,8%
	Filho mais novo	5,9%	23,5%	47,1%	23,5%
Posição de influência ou poder	Filho mais velho	18,6%	39,0%	22,0%	20,3%
	Filho do meio	34,9%	32,6%	18,6%	14,0%
	Filho mais novo	35,3%	29,4%	35,3%	0,0%
Realização de ideias criativas ou inovadoras	Filho mais velho	1,7%	18,6%	30,5%	49,2%
	Filho mais novo	11,8%	35,3%	35,3%	17,6%

Por meio da análise das duas tabelas acima, observou-se que, em famílias de três os mais filhos, o grupo de filhos mais novos atribuiu importância média significativamente menor ao motivo trabalho desafiador, enquanto o grupo de filhos mais velhos atribuiu importância média significativamente maior ao motivo posição de influência e poder. Para o motivo realização de ideias criativas ou inovadoras, a importância média atribuída pelos filhos mais velhos foi significativamente maior do que a atribuída pelos filhos mais novos.

Posteriormente às análises realizadas para a incorporação da variável tamanho da família, o teste de Kruskal-Wallis foi executado para investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos de decisão de carreira sobre os subgrupos formados a partir da segmentação por sexo. Os resultados do referido teste são apresentados na Tabela 16.

Tabela 16 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o sexo dos indivíduos)

Critério de sucesso / motivo de decisão	Nível descritivo do teste (p-valor)	
	Sexo masculino	Sexo feminino
Crescimento pessoal	0,383	0,560
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,175	0,075
Reconhecimento social e prestígio	0,330	0,276
Aprovação de colegas e amigos	0,827	0,101
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	0,599	0,100
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,238	0,302
Gosto ou interesse pela área	0,765	0,945
Trabalho desafiador	0,997	0,022 *
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,864	0,282
Maiores retornos financeiros	0,836	0,104
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,196	0,978
Aprovação dos pais	0,956	0,269
Posição de influência ou poder	0,492	0,008 *
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,953	0,036 *
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,992	0,371
Contribuição para a sociedade	0,167	0,201
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,895	0,008 *
Sentido ou propósito no trabalho	0,171	0,490

* $p < \alpha$

Também nesse caso, após excluírem-se os fatores que reconhecidamente alteram a dinâmica familiar, não se confirmaram as associações anteriormente encontradas (Tabela 10) entre a ordem cronológica e os motivos de decisão de carreira no grupo dos homens. Já entre as mulheres, mantiveram-se as associações significativas da ordem cronológica de nascimento com os motivos trabalho desafiador e realização de ideias criativas e inovadoras e a elas acrescentaram-se as associações com os motivos posição de influência e poder e competência na realização do trabalho, elevado desempenho. Os testes *post hoc* foram aplicados sobre os casos de associação significativa da Tabela 16 e os resultados foram apresentados na tabela abaixo.

Tabela 17 – Análises *post hoc*: ordem cronológica *vs.* valores médios dos motivos (segundo o sexo dos indivíduos)

Critério de sucesso / motivo de decisão	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de ordens cronológicas – mulheres		
	Filho mais velho e Filho do meio	Filho mais velho e Filho mais novo	Filho do meio e Filho mais novo
Trabalho desafiador	0,777	0,011 *	0,023 *
Posição de influência ou poder	0,161	0,003 *	0,115
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,100	0,015 *	0,694
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,172	0,002 *	0,137

* $p < \alpha$

As associações identificadas pela tabela acima foram exploradas por meio de tabulações cruzadas das variáveis (Tabela 18).

Tabela 18 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem cronológica (segundo o sexo dos indivíduos)

Critério de sucesso	Ordem cronológica de nascimento	Distribuição do grau de importância médio – mulheres			
		0 a 1	1 a 2	2 a 3	3 a 4
Trabalho desafiador	Filho mais velho	2,4%	9,5%	31,0%	57,1%
	Filho do meio	0,0%	10,5%	26,3%	63,2%
	Filho mais novo	4,3%	17,4%	56,5%	21,7%
Posição de influência ou poder	Filho mais velho	16,7%	35,7%	26,2%	21,4%
	Filho mais novo	52,2%	17,4%	26,1%	4,3%

Critério de sucesso	Ordem cronológica de nascimento	Distribuição do grau de importância médio – mulheres			
		0 a 1	1 a 2	2 a 3	3 a 4
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	Filho mais velho	0,0%	9,5%	21,4%	69,0%
	Filho mais novo	0,0%	17,4%	39,1%	43,5%
Realização de ideias criativas ou inovadoras	Filho mais velho	7,1%	11,9%	33,3%	47,6%
	Filho mais novo	17,4%	30,4%	30,4%	21,7%

Da análise conjunta da Tabela 17 e da Tabela 18, observou-se que, entre as mulheres, a importância média atribuída ao motivo trabalho desafiador pelas filhas mais novas foi significativamente menor do que a importância atribuída pelos outros grupos. Além disso, para os motivos posição de influência ou poder, competência na realização do trabalho, elevado desempenho e realização de ideias criativas ou inovadoras, o grupo de filhas mais velhas atribuiu importância média significativamente maior do que as filhas mais novas.

4.6.3 Outras relações entre ordem cronológica e decisões de carreira

A fim de cumprir o objetivo de "investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos", o teste Qui-Quadrado foi aplicado para investigar associações entre a ordem cronológica de nascimento (nas posições de filho mais velho, filho do meio e filho mais novo) e as variáveis de ocupação atual, nível de escolaridade e área de graduação dos indivíduos. O aludido teste possui requisitos quanto ao número de ocorrências por célula (cinco) nas tabelas de contingência e, em alguns casos, foram necessários reagrupamentos das categorias de variáveis para o atendimento às recomendações do teste.

Inicialmente, investigou-se a associação entre a ordem cronológica de nascimento e a ocupação atual dos indivíduos. A tabela de contingência, a estatística do teste (χ^2) e o correspondente nível descritivo (p) são apresentados abaixo.

Tabela 19 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* ocupação atual

		Ocupação atual			Total
		Empresários, Dirigentes e Gerentes	Consultores e Professores	Outros	
Filho mais velho	Frequência observada	51	41	33	125
	Frequência esperada	53,5	33,6	37,9	125,0
	Resíduo ajustado	-0,6	2,1	-1,3	
Filho do meio	Frequência observada	34	13	24	71
	Frequência esperada	30,4	19,1	21,5	71,0
	Resíduo ajustado	1,0	-1,9	0,8	
Filho mais novo	Frequência observada	28	17	23	68
	Frequência esperada	29,1	18,3	20,6	68,0
	Resíduo ajustado	-0,3	-0,4	0,7	
Total	Frequência observada	113	71	80	264
	Frequência esperada	113,0	71,0	80,0	264,0
Estatística do teste (χ^2)		**5,439**			
Nível descritivo (p)		**0,245**			

Como se observa na Tabela 19, o nível descritivo do teste, em um primeiro momento, foi superior ao nível de significância α, o que faz com que não se possa rejeitar a hipótese de independência entre as variáveis. Entretanto, a observação dos valores dos resíduos ajustados[30] sugeriu que, entre os filhos mais velhos, a frequência de consultores e professores é superior à esperada. Assim, optou-se por um reagrupamento das variáveis ocupação e ordem cronológica e, ao se repetir o teste Qui-Quadrado sobre as novas variáveis, evidenciou-se a relação de dependência ($p < \alpha$) e confirmou-se uma maior preponderância de filhos mais velhos entre o grupo dos indivíduos que atuam como consultores e/ou professores, conforme demonstra a Tabela 20.

[30] Um processo que pode ser empregado na tentativa de identificar as categorias responsáveis por um valor significante da estatística Qui-Quadrado envolve a análise dos resíduos ajustados. Sob a hipótese nula de que as duas variáveis são independentes, os resíduos ajustados terão uma distribuição normal padrão Z~N(0,1). Assim, um resíduo ajustado superior a 1,96 indica que a frequência real na célula é significativamente maior do que seria esperado se a hipótese nula fosse verdadeira, com um nível de significância de 0,05. Do mesmo modo, um resíduo ajustado inferior a -2,0 indica que a frequência real na célula é significativamente menor do que seria esperado se a hipótese nula fosse verdadeira.

Tabela 20 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* ocupação atual, após agrupamento

		Ocupação atual		Total
		Consultores e Professores	Outros	
Filho mais velho	Frequência observada	41	84	125
	Frequência esperada	33,6	91,4	125,0
	Resíduo ajustado	2,1	-2,1	
Filho do meio e Filho mais novo	Frequência observada	30	109	139
	Frequência esperada	37,4	101,6	139,0
	Resíduo ajustado	-2,1	2,1	
Total	Frequência observada	71	193	264
	Frequência esperada	71,0	193,0	264,0
Estatística do teste ($\chi 2$)		4,212		
Nível descritivo (p)		0,040 *		

* $p < \alpha$

Após a análise da ocupação atual dos indivíduos, utilizou-se o teste Qui-Quadrado para investigar associações entre a ordem cronológica de nascimento e o nível de escolaridade dos indivíduos pesquisados. A tabela de contingência, a estatística do teste (χ^2) e o nível descritivo (p) são expostos a seguir.

Tabela 21 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* nível de escolaridade

		Nível de escolaridade			Total
		Ensino Superior	Pós-graduação lato sensu	Pós-graduação stricto sensu	
Filho mais velho	Frequência observada	10	71	44	125
	Frequência esperada	13,3	77,7	34,1	125,0
	Resíduo ajustado	-1,3	-1,7	2,7	
Filho do meio	Frequência observada	9	48	14	71
	Frequência esperada	7,5	44,1	19,4	71,0
	Resíduo ajustado	0,7	1,1	-1,7	
Filho mais novo	Frequência observada	9	45	14	68
	Frequência esperada	7,2	42,2	18,5	68,0
	Resíduo ajustado	0,8	0,8	-1,4	
Total	Frequência observada	28	164	72	264
	Frequência esperada	28,0	164,0	72,0	264,0
Estatística do teste ($\chi 2$)		8,104			
Nível descritivo (p)		0,088			

No caso do nível de escolaridade, novamente se recorreu à análise dos resíduos ajustados e percebeu-se uma frequência de filhos mais velhos superior à esperada entre os indivíduos com pós-graduação *stricto sensu*. Por meio do agrupamento de categorias da ordem cronológica, a relação de dependência entre as variáveis foi confirmada na Tabela 22.

Tabela 22 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* nível de escolaridade, após agrupamento

		Nível de escolaridade			Total
		Ensino Superior	Pós-graduação lato sensu	Pós-graduação stricto sensu	
Filho mais velho	Frequência observada	10	71	44	125
	Frequência esperada	13,3	77,7	34,1	125,0
	Resíduo ajustado	-1,3	-1,7	2,7	
Filho do meio e Filho mais novo	Frequência observada	18	93	28	139
	Frequência esperada	14,7	86,3	37,9	139,0
	Resíduo ajustado	1,3	1,7	-2,7	
Total	Frequência observada	28	164	72	264
	Frequência esperada	28,0	164,0	72,0	264,0
Estatística do teste ($\chi 2$)		8,073			
Nível descritivo (p)		0,018 *			

* $p < \alpha$

Por fim, investigou-se também a relação entre a ordem cronológica de nascimento e a área de graduação dos indivíduos pesquisados. Os resultados do teste Qui-Quadrado foram resumidos na tabela a seguir.

Tabela 23 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* área de graduação

		Área ou curso de graduação						Total
		Administração	Economia e Contabilidade	Engenharias	Psicologia	Outras Ciências Exatas e Biológicas	Outras Ciências Humanas	
Filho mais velho	Frequência observada	31	12	42	14	10	16	125
	Frequência esperada	27,9	12,3	36,0	13,3	16,6	18,9	125,0
	Resíduo ajustado	0,9	-0,1	1,6	0,3	-2,4	-1,0	

		Área ou curso de graduação						Total
		Adminis-tração	Economia e Contabili-dade	Engenha-rias	Psico-logia	Outras Ciências Exatas e Biológicas	Outras Ciências Humanas	
Filho do meio	Frequência observada	14	9	15	7	10	16	71
	Frequência esperada	15,9	7,0	20,4	7,5	9,4	10,8	71,0
	Resíduo ajustado	-0,6	0,9	-1,7	-0,2	0,2	2,0	
Filho mais novo	Frequência observada	14	5	19	7	15	8	68
	Frequência esperada	15,2	6,7	19,6	7,2	9,0	10,3	68,0
	Resíduo ajustado	-0,4	-0,8	-0,2	-0,1	2,5	-0,9	
Total	Frequência observada	59	26	76	28	35	40	264
	Frequência esperada	59,0	26,0	76,0	28,0	35,0	40,0	264,0
Estatística do teste ($\chi 2$)		14,361						
Nível descritivo (p)		0,157						

Com base na análise dos resíduos ajustados do teste Qui-Quadrado, reagruparam-se algumas categorias de graduação e, repetindo-se o teste, a relação de dependência entre as duas variáveis foi confirmada, como aponta a Tabela 24.

Tabela 24 – Análise da relação: ordem cronológica *vs.* área de graduação, após agrupamento

		Área ou curso de graduação			Total
		Administração ou Engenharia	Ciências Humanas exceto Administração	Outras Ciências Exatas e Biológicas	
Filho mais velho	Frequência observada	73	42	10	125
	Frequência esperada	63,9	44,5	16,6	125,0
	Resíduo ajustado	2,2	-0,6	-2,4	
Filho do meio	Frequência observada	29	32	10	71
	Frequência esperada	36,3	25,3	9,4	71,0
	Resíduo ajustado	-2,0	1,9	0,2	
Filho mais novo	Frequência observada	33	20	15	68
	Frequência esperada	34,8	24,2	9,0	68,0
	Resíduo ajustado	-0,5	-1,2	2,5	

		Área ou curso de graduação			Total
		Administração ou Engenharia	Ciências Humanas exceto Administração	Outras Ciências Exatas e Biológicas	
Total	**Frequência observada**	135	94	35	264
	Frequência esperada	135,0	94,0	35,0	264,0
Estatística do teste ($\chi 2$)		**12,127**			
Nível descritivo (p)		**0,016** *			

* $p < \alpha$

A interpretação dos dados da tabela acima permitiu evidenciar a preponderância de filhos mais velhos entre os indivíduos formados nos cursos de Administração e Engenharia, de filhos do meio entre aqueles formados em outras Ciências Humanas (excetuando-se Administração) e de filhos mais novos entre os formados em outras Ciências Exatas ou Biológicas.

Dessa forma, concluem-se as análises mandatórias[31] para o atendimento do objetivo de "investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos" e, a seguir, iniciam-se as análises relacionadas à ordem psicológica de nascimento.

4.7 Análises inferenciais relacionadas à ordem psicológica de nascimento

Diferentemente do ocorrido nas análises da ordem cronológica de nascimento, em que apenas três das quatro posições de nascimento foram avaliadas, as análises a seguir levaram em consideração quatro grupos de indivíduos, segundo a ordem psicológica de nascimento predominante: filhos mais velhos, filhos do meio, filhos mais novos e filhos únicos (N_1 = 279).

[31] No planejamento inicial deste trabalho, perguntas referentes à ocupação, graduação e escolaridade dos pais dos indivíduos amostrados foram incluídas no questionário de pesquisa. O objetivo destas perguntas era levantar dados que permitissem aprofundar a investigação da relação entre a ordem de nascimento (tanto cronológica quanto psicológica) e as decisões de ocupação, graduação e escolaridade dos sujeitos pesquisados. Entretanto, conforme se evidenciou na etapa de caracterização da amostra da pesquisa, o público pesquisado diferiu expressivamente de seus pais quanto ao perfil profissional. Os pais dos respondentes do questionário caracterizaram-se, em sua maioria, por menores níveis de escolaridade e ocupações de classificações sociais distintas de seus filhos. Assim, considerou-se que análises adicionais que investigassem a relação conjunta das variáveis de ocupação, escolaridade e graduação de pais e filhos com a ordem de nascimento seriam desnecessárias no grupo amostrado para o atendimento dos objetivos (c) e (e) deste trabalho.

4.7.1 Relações entre ordem psicológica de nascimento e motivos de decisão

Para a investigação da relação entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos das decisões dos indivíduos (objetivo (d) desta pesquisa), o teste de Kruskal-Wallis foi aplicado inicialmente para a análise dos motivos em cada uma das quatro decisões, temporalmente ordenadas. Os resultados obtidos nos testes foram sintetizados na tabela que se segue.

Tabela 25 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* motivos em cada ciclo

Critério de sucesso / motivo de decisão	Nível descritivo do teste (p-valor)			
	1ª Decisão	2ª Decisão	3ª Decisão	4ª Decisão
Crescimento pessoal	0,005 *	0,008 *	0,466	0,007 *
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,024 *	0,003 *	0,116	0,034 *
Reconhecimento social e prestígio	0,084	0,054	0,189	0,067
Aprovação de colegas e amigos	0,102	0,449	0,445	0,322
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	0,561	0,477	0,154	0,149
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,397	0,188	0,175	0,137
Gosto ou interesse pela área	0,793	0,075	0,142	0,036 *
Trabalho desafiador	0,135	0,235	0,654	0,037 *
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,111	0,035 *	0,256	0,111
Maiores retornos financeiros	0,160	0,056	0,698	0,086
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,037 *	0,339	0,064	0,626
Aprovação dos pais	0,806	0,460	0,818	0,457
Posição de influência ou poder	0,015 *	0,007 *	0,025 *	0,137
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,569	0,092	0,269	0,108
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,141	0,132	0,153	0,021 *
Contribuição para a sociedade	0,396	0,540	0,253	0,102
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,338	0,139	0,116	0,156
Sentido ou propósito no trabalho	0,477	0,154	0,430	0,495

* $p < \alpha$

A partir dos dados da Tabela 25, foram identificadas associações entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos de decisão em 14 casos. Testes *post hoc* foram novamente necessários para apontar quais pares de ordens psicológicas diferiram significativamente entre si em cada caso, e os p-valores de tais testes foram apresentados na tabela abaixo.

Tabela 26 – Análises *post hoc*: ordem psicológica *vs.* motivos em cada ciclo

Critério de sucesso (Momento de decisão)	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de ordens psicológicas					
	Filho mais velho e Filho do meio	Filho mais velho e Filho mais novo	Filho mais velho e Filho único	Filho do meio e Filho mais novo	Filho do meio e Filho único	Filho mais novo e Filho único
Crescimento pessoal (1ª Decisão)	0,002 *	0,671	0,779	0,005 *	0,003 *	0,857
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico (1ª Decisão)	0,496	0,027 *	0,130	0,008 *	0,046 *	0,540
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar (1ª Decisão)	0,004 *	0,443	0,271	0,028 *	0,154	0,605
Posição de influência ou poder (1ª Decisão)	0,094	0,115	0,297	0,002 *	0,013 *	0,684
Crescimento pessoal (2ª Decisão)	0,006 *	0,829	0,852	0,004 *	0,005 *	0,982
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico (2ª Decisão)	0,030 *	0,165	0,224	0,000 *	0,002 *	0,995
Expansão do conhecimento, aprendizado constante (2ª Decisão)	0,068	0,351	0,341	0,009 *	0,014 *	0,925
Posição de influência ou poder (2ª Decisão)	0,027 *	0,135	0,972	0,000 *	0,052	0,176
Posição de influência ou poder (3ª Decisão)	0,286	0,046 *	0,432	0,010 *	0,739	0,012 *
Crescimento pessoal (4ª Decisão)	0,005 *	0,785	0,907	0,004 *	0,014 *	0,718
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico (4ª Decisão)	0,171	0,614	0,104	0,369	0,003 *	0,036 *
Gosto ou interesse pela área (4ª Decisão)	0,013 *	0,232	0,820	0,185	0,014 *	0,192
Trabalho desafiador (4ª Decisão)	0,013 *	0,805	0,828	0,019 *	0,027 *	0,998
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer (4ª Decisão)	0,748	0,004 *	0,104	0,024 *	0,244	0,285

* $p < \alpha$

Para complementar as análises *post hoc*, exploraram-se as associações significativas encontradas na Tabela 26 pela tabulação cruzada das variáveis (Tabela 27).

Tabela 27 – Análises *post hoc*: cruzamentos da ordem psicológica

Critério de sucesso (momento de decisão)	Ordem psicológica de nascimento	Distribuição do grau de importância atribuído				
		0	1	2	3	4
Crescimento pessoal (1ª Decisão)	Filho mais velho	6,9%	9,2%	6,9%	20,7%	56,3%
	Filho do meio	17,9%	3,6%	25,0%	23,2%	30,4%
	Filho mais novo	4,2%	5,6%	13,9%	26,4%	50,0%
	Filho único	4,7%	3,1%	12,5%	29,7%	50,0%
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico (1ª Decisão)	Filho mais velho	19,5%	17,2%	26,4%	19,5%	17,2%
	Filho do meio	25,0%	16,1%	21,4%	28,6%	8,9%
	Filho mais novo	15,3%	9,7%	22,2%	19,4%	33,3%
	Filho único	18,8%	7,8%	25,0%	20,3%	28,1%
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar (1ª Decisão)	Filho mais velho	18,4%	19,5%	27,6%	21,8%	12,6%
	Filho do meio	35,7%	16,1%	37,5%	7,1%	3,6%
	Filho mais novo	18,1%	22,2%	36,1%	12,5%	11,1%
Posição de influência ou poder (1ª Decisão)	Filho do meio	39,3%	26,8%	21,4%	10,7%	1,8%
	Filho mais novo	16,7%	31,9%	19,4%	20,8%	11,1%
	Filho único	25,0%	20,3%	26,6%	17,2%	10,9%
Crescimento pessoal (2ª Decisão)	Filho mais velho	2,3%	4,6%	10,3%	25,3%	57,5%
	Filho do meio	5,4%	10,7%	21,4%	25,0%	37,5%
	Filho mais novo	0,0%	5,6%	9,7%	26,4%	58,3%
	Filho único	0,0%	3,1%	12,5%	26,6%	57,8%
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico (2ª Decisão)	Filho mais velho	12,6%	6,9%	23,0%	25,3%	32,2%
	Filho do meio	16,1%	14,3%	30,4%	21,4%	17,9%
	Filho mais novo	2,8%	11,1%	15,3%	34,7%	36,1%
	Filho único	6,3%	12,5%	15,6%	23,4%	42,2%
Expansão do conhecimento, aprendizado constante (2ª Decisão)	Filho do meio	10,7%	1,8%	14,3%	37,5%	35,7%
	Filho mais novo	1,4%	4,2%	9,7%	26,4%	58,3%
	Filho único	1,6%	6,3%	14,1%	15,6%	62,5%
Posição de influência ou poder (2ª Decisão)	Filho mais velho	27,6%	20,7%	27,6%	16,1%	8,0%
	Filho do meio	42,9%	19,6%	26,8%	7,1%	3,6%
	Filho mais novo	15,3%	20,8%	34,7%	23,6%	5,6%

Critério de sucesso (momento de decisão)	Ordem psicológica de nascimento	Distribuição do grau de importância atribuído				
		0	1	2	3	4
Posição de influência ou poder (3ª Decisão)	Filho mais velho	17,2%	17,2%	27,6%	21,8%	16,1%
	Filho do meio	28,6%	17,9%	17,9%	19,6%	16,1%
	Filho mais novo	9,7%	13,9%	20,8%	34,7%	20,8%
	Filho único	21,9%	21,9%	18,8%	25,0%	12,5%
Crescimento pessoal (4ª Decisão)	Filho mais velho	0,0%	4,6%	5,7%	12,6%	77,0%
	Filho do meio	0,0%	8,9%	10,7%	26,8%	53,6%
	Filho mais novo	2,8%	2,8%	4,2%	11,1%	79,2%
	Filho único	3,1%	3,1%	4,7%	12,5%	76,6%
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico (4ª Decisão)	Filho do meio	14,3%	14,3%	17,9%	19,6%	33,9%
	Filho mais novo	12,5%	13,9%	12,5%	18,1%	43,1%
	Filho único	4,7%	6,3%	14,1%	17,2%	57,8%
Gosto ou interesse pela área (4ª Decisão)	Filho mais velho	3,4%	3,4%	4,6%	13,8%	74,7%
	Filho do meio	3,6%	3,6%	14,3%	25,0%	53,6%
	Filho único	1,6%	4,7%	6,3%	10,9%	76,6%
Trabalho desafiador (4ª Decisão)	Filho mais velho	4,6%	4,6%	9,2%	8,0%	73,6%
	Filho do meio	3,6%	8,9%	14,3%	23,2%	50,0%
	Filho mais novo	4,2%	1,4%	6,9%	18,1%	69,4%
	Filho único	3,1%	3,1%	9,4%	14,1%	70,3%
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer (4ª Decisão)	Filho mais velho	18,4%	24,1%	26,4%	12,6%	18,4%
	Filho do meio	19,6%	17,9%	26,8%	19,6%	16,1%
	Filho mais novo	6,9%	13,9%	26,4%	29,2%	23,6%

Na análise conjunta da Tabela 26 e da Tabela 27, verificou-se que:

- O grau de importância atribuído pelos filhos do meio ao motivo crescimento pessoal foi significativamente menor do que o das demais ordens psicológicas na primeira, na segunda e na quarta decisão;
- O motivo oportunidades de promoção ou avanço hierárquico também apresentou diferenças na importância conferida pelos indivíduos das distintas ordens psicológicas

na primeira, na segunda e na quarta decisão: na primeira delas, os filhos do meio conferiram valores mais baixos do que os mais novos e únicos, seguidos pelos mais velhos, que atribuíram valores significativamente mais baixos que os mais novos; na segunda decisão, os filhos do meio atribuíram valores de importância significativamente inferiores às demais ordens psicológicas; já na quarta decisão, os filhos únicos atribuíram maior importância do que os filhos do meio e do que os mais novos;

- Na primeira decisão, os filhos do meio atribuíram valores significativamente mais baixos do que os filhos mais velhos e mais novos ao critério equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar;
- Ainda na primeira decisão, o valor atribuído ao motivo posição de influência ou poder foi significativamente mais baixo entre os filhos do meio do que entre os mais novos e os únicos; na segunda decisão, o valor atribuído ao mesmo motivo foi significativamente mais baixo entre os filhos do meio do que entre os filhos mais velhos e mais novos; já na terceira decisão, o valor atribuído a esse motivo pelos filhos mais novos foi significativamente mais alto do que o das demais ordens psicológicas;
- Na segunda decisão, ao motivo expansão do conhecimento, aprendizado constante foi conferido menor grau de importância pelos filhos do meio do que pelos filhos mais novos e únicos;
- Na quarta decisão, o grau de importância atribuído pelos filhos do meio ao motivo gosto ou interesse pela área foi mais baixo do que o grau atribuído pelos filhos mais velhos e únicos ao mesmo fator;
- Considerando-se o motivo trabalho desafiador, na quarta decisão, o valor atribuído pelos filhos do meio foi significativamente menor do que o das demais ordens psicológicas;
- O motivo integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer, quando avaliado na quarta decisão, apontou diferenças na importância atribuída pelos filhos mais novos (valores mais elevados) em relação à importância atribuída pelos filhos mais velhos e do meio.

Para concluir a análise, o teste de Kruskal-Wallis foi utilizado para avaliar os valores médios de cada motivo de decisão – considerando-se novamente o contexto geral de decisão dos indivíduos, e não cada momento de decisão isoladamente. Os resultados do referido teste foram resumidos na tabela abaixo.

Tabela 28 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* valores médios dos motivos

Critério de sucesso / motivo de decisão	Nível descritivo (p-valor)
Crescimento pessoal	$< 10^{-3}$ *
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,002 *
Reconhecimento social e prestígio	0,008 *
Aprovação de colegas e amigos	0,215
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)	0,244
Autonomia e liberdade para agir no trabalho	0,102
Gosto ou interesse pela área	0,059
Trabalho desafiador	0,043 *
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,014 *
Maiores retornos financeiros	0,032 *
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar	0,097
Aprovação dos pais	0,591
Posição de influência ou poder	0,003 *
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho	0,102
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,045 *
Contribuição para a sociedade	0,374
Realização de ideias criativas ou inovadoras	0,125
Sentido ou propósito no trabalho	0,150

* $p < \alpha$

A Tabela 28 assinalou associações significativas com a ordem psicológica de nascimento em oito motivos de decisão: crescimento pessoal; oportunidades de promoção ou avanço hierárquico; reconhecimento social e prestígio; trabalho desafiador; expansão do conhecimento, aprendizado constante; maiores retornos financeiros; posição de influência ou poder; e integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer. Os testes *post hoc* aplicados para indicar quais pares de ordens psicológicas diferiram significativamente entre si, nos oito motivos, tiveram seus resultados sintetizados na tabela abaixo.

Tabela 29 – Análises *post hoc*: ordem psicológica *vs.* valores médios dos motivos

Critério de sucesso	p-valores dos testes *post hoc* entre pares de ordens psicológicas					
	Filho mais velho e Filho do meio	Filho mais velho e Filho mais novo	Filho mais velho e Filho único	Filho do meio e Filho mais novo	Filho do meio e Filho único	Filho mais novo e Filho único
Crescimento pessoal	$< 10^{-3}$ *	0,822	0,814	$< 10^{-3}$ *	$< 10^{-3}$ *	0,897
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	0,072	0,083	0,121	$< 10^{-3}$ *	0,002 *	0,881
Reconhecimento social e prestígio	0,175	0,029 *	0,377	0,001 *	0,032 *	0,306
Trabalho desafiador	0,020 *	0,556	0,943	0,007 *	0,042 *	0,659
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	0,017 *	0,360	0,508	0,003 *	0,009 *	0,892
Maiores retornos financeiros	0,030 *	0,508	0,560	0,008 *	0,012 *	0,918
Posição de influência ou poder	0,081	0,025 *	0,717	$< 10^{-3}$ *	0,062	0,111
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	0,363	0,059	0,238	0,008 *	0,063	0,592

* $p < \alpha$

Por meio da tabulação cruzada das variáveis, exploraram-se as associações significativas encontradas nas análises *post hoc* (Tabela 30).

Tabela 30 – Análises *post hoc* sobre valores médios: cruzamentos da ordem psicológica

Critério de sucesso	Ordem psicológica de nascimento	Distribuição do grau de importância médio			
		0 a 1	1 a 2	2 a 3	3 a 4
Crescimento pessoal	Filho mais velho	0,0%	3,4%	28,7%	67,8%
	Filho do meio	0,0%	8,9%	42,9%	48,2%
	Filho mais novo	1,4%	5,6%	16,7%	76,4%
	Filho único	0,0%	1,6%	28,1%	70,3%
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico	Filho do meio	10,7%	26,8%	46,4%	16,1%
	Filho mais novo	6,9%	12,5%	40,3%	40,3%
	Filho único	0,0%	21,9%	40,6%	37,5%
Reconhecimento social e prestígio	Filho mais velho	10,3%	29,9%	37,9%	21,8%
	Filho do meio	16,1%	30,4%	39,3%	14,3%
	Filho mais novo	8,3%	13,9%	45,8%	31,9%
	Filho único	9,4%	26,6%	34,4%	29,7%
Trabalho desafiador	Filho mais velho	4,6%	6,9%	35,6%	52,9%
	Filho do meio	3,6%	23,2%	33,9%	39,3%
	Filho mais novo	1,4%	11,1%	33,3%	54,2%
	Filho único	3,1%	15,6%	28,1%	53,1%

Critério de sucesso	Ordem psicológica de nascimento	Distribuição do grau de importância médio			
		0 a 1	1 a 2	2 a 3	3 a 4
Expansão do conhecimento, aprendizado constante	Filho mais velho	2,3%	1,1%	29,9%	66,7%
	Filho do meio	1,8%	10,7%	39,3%	48,2%
	Filho mais novo	1,4%	2,8%	23,6%	72,2%
	Filho único	1,6%	7,8%	23,4%	67,2%
Maiores retornos financeiros	Filho mais velho	2,3%	19,5%	44,8%	33,3%
	Filho do meio	5,4%	30,4%	42,9%	21,4%
	Filho mais novo	2,8%	19,4%	34,7%	43,1%
	Filho único	1,6%	18,8%	40,6%	39,1%
Posição de influência ou poder	Filho mais velho	32,2%	34,5%	19,5%	13,8%
	Filho do meio	39,3%	32,1%	23,2%	5,4%
	Filho mais novo	18,1%	27,8%	44,4%	9,7%
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer	Filho do meio	25,0%	30,4%	33,9%	10,7%
	Filho mais novo	11,1%	30,6%	37,5%	20,8%

Da análise conjunta da Tabela 29 e da Tabela 30, verificou-se que:

- Para quatro motivos (crescimento pessoal, trabalho desafiador, expansão do conhecimento, aprendizado constante e maiores retornos financeiros), as diferenças significativas ocorreram entre os indivíduos com ordem psicológica predominante de filhos do meio e os indivíduos das outras ordens psicológicas. Nesses quatro casos, a importância média atribuída pelos filhos do meio foi inferior à importância atribuída pelos demais;
- Os filhos do meio também atribuíram menor importância média do que filhos mais novos e filhos únicos ao critério oportunidades de promoção ou avanço hierárquico;
- No que se refere ao motivo reconhecimento social e prestígio, os filhos do meio conferiram valores mais baixos do que os mais novos e únicos, seguidos pelos mais velhos, que atribuíram valores significativamente mais baixos que os mais novos;
- A importância média atribuída ao motivo posição de influência ou poder diferiu significativamente entre filhos mais novos e filhos mais velhos e entre filhos mais novos e filhos do meio. Em ambos os casos, o grupo dos filhos mais novos atribuiu maior importância a esse critério, quando comparado aos outros dois grupos;
- O motivo integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer apresentou diferenças na importância média conferida pelos grupos de filhos do meio e de filhos mais novos – valores mais altos foram atribuídos por esses últimos.

De forma geral, as análises realizadas para atender o objetivo de "investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos" evidenciaram relações significativas entre a ordem psicológica e os critérios de decisão, tanto ao considerar os momentos de decisão separadamente como ao considerá-los em conjunto (a partir dos valores médios atribuídos a cada motivo ou critério). Em comparação às análises feitas sobre a ordem cronológica de nascimento, a ordem psicológica revelou um maior número de associações significativas, especialmente nas avaliações realizadas sobre as médias. Entre os resultados obtidos, chamou a atenção o fato de que o grupo dos indivíduos com ordem psicológica de filhos do meio foi o que mais se diferenciou dos demais quanto à importância atribuída a diversos critérios de decisão na carreira. Por outro lado, os grupos dos indivíduos com ordem psicológica de filhos mais velhos e de filhos únicos foram os que menos diferenciaram entre si.

4.7.2 Outras relações entre ordem psicológica e decisões de carreira

Para atender o objetivo de "investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos", o teste Qui-Quadrado foi aplicado para pesquisar eventuais relações de dependência entre a ordem psicológica de nascimento e as variáveis de ocupação atual, nível de escolaridade e área de graduação dos indivíduos. Na primeira análise realizada, investigou-se a associação da ordem psicológica com a ocupação atual dos indivíduos. Os resultados do teste são apresentados na tabela que se segue.

Tabela 31 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* ocupação atual

		Ocupação atual			Total
		Empresários, Dirigentes e Gerentes	Consultores e Professores	Outros	
Filho mais velho	Frequência observada	41	23	23	87
	Frequência esperada	38,0	22,8	26,2	87,0
	Resíduo ajustado	0,8	0,1	-0,9	
Filho do meio	Frequência observada	18	15	23	56
	Frequência esperada	24,5	14,7	16,9	56,0
	Resíduo ajustado	-2,0	0,1	2,0	

		Ocupação atual			Total
		Empresários, Dirigentes e Gerentes	Consultores e Professores	Outros	
Filho mais novo	**Frequência observada**	34	19	19	72
	Frequência esperada	31,5	18,8	21,7	72,0
	Resíduo ajustado	0,7	0,1	-0,8	
Filho único	**Frequência observada**	29	16	19	64
	Frequência esperada	28,0	16,7	19,3	64,0
	Resíduo ajustado	0,3	-0,2	-0,1	
Total	**Frequência observada**	122	73	84	279
	Frequência esperada	122,0	73,0	84,0	279,0
Estatística do teste (χ2)		**5,191**			
Nível descritivo (p)		**0,520**			

Embora o nível descritivo do teste não tenha permitido rejeitar a hipótese de independência das variáveis, observou-se, a partir dos valores dos resíduos ajustados, que o número de ocorrências de filhos do meio entre os empresários, dirigentes e gerentes foi inferior ao esperado. Assim, agruparam-se as categorias de variáveis e aplicou-se novamente o teste Qui-Quadrado para investigar a existência de uma relação significativa de dependência entre elas. Os resultados das análises após o agrupamento das categorias são apresentados na Tabela 32.

Tabela 32 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* ocupação atual, após agrupamento

		Ocupação atual		Total
		Empresários, Dirigentes e Gerentes	Outros	
Filho do meio	**Frequência observada**	18	38	56
	Frequência esperada	24,5	31,5	56,0
	Resíduo ajustado	-2,0	2,0	
Outras ordens psicológicas de nascimento	**Frequência observada**	104	119	223
	Frequência esperada	97,5	125,5	223,0
	Resíduo ajustado	2,0	-2,0	
Total	**Frequência observada**	122	157	279
	Frequência esperada	122,0	157,0	279,0
Estatística do teste (χ2)		**3,821**		
Nível descritivo (p)		**0,051**		

O nível descritivo (p) obtido no teste e apresentado na Tabela 32 foi ligeiramente superior ao nível de significância (α = 0,05) e, portanto, não foi possível rejeitar a hipótese de independência das variáveis no nível de significância preestabelecido. Observou-se, entretanto, uma relação de dependência moderada entre elas – e, consequentemente, uma baixa frequência de indivíduos com a ordem psicológica de filhos do meio entre os empresários, dirigentes e gerentes, em comparação aos indivíduos das demais ordens psicológicas.

Na sequência, estudou-se a relação entre a ordem psicológica de nascimento e o nível de escolaridade dos sujeitos da amostra. Os resultados do teste Qui-Quadrado foram sintetizados na tabela a seguir.

Tabela 33 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* nível de escolaridade

		Nível de escolaridade			Total
		Ensino Superior	Pós-graduação lato sensu	Pós-graduação stricto sensu	
Filho mais velho	**Frequência real**	9	51	27	87
	Frequência esperada	9,4	53,6	24,0	87,0
	Resíduo ajustado	-0,1	-0,7	0,9	
Filho do meio	**Frequência real**	4	39	13	56
	Frequência esperada	6,0	34,5	15,5	56,0
	Resíduo ajustado	-1,0	1,4	-0,8	
Filho mais novo	**Frequência real**	10	45	17	72
	Frequência esperada	7,7	44,4	19,9	72,0
	Resíduo ajustado	1,0	0,2	-0,9	
Filho único	**Frequência real**	7	37	20	64
	Frequência esperada	6,9	39,5	17,7	64,0
	Resíduo ajustado	0,1	-0,7	0,7	
Total	**Frequência real**	30	172	77	279
	Frequência esperada	30,0	172,0	77,0	279,0
Estatística do teste (χ2)		**3,710**			
Nível descritivo (p)		**0,716**			

Analisando-se os dados da tabela acima, não foi possível confirmar a relação de dependência entre as variáveis e, além disso, a observação dos valores de resíduos ajustados não permitiu evidenciar prováveis relações para nova análise dos dados com reagrupamento de variáveis.

Por fim, investigou-se a relação entre a ordem psicológica de nascimento e a área ou curso de graduação dos indivíduos pesquisados (Tabela 34).

Tabela 34 – Análise da relação: ordem psicológica *vs.* área de graduação

		Área ou curso de graduação						Total
		Adminis-tração	Economia e Contabili-dade	Engenha-rias	Psico-logia	Outras Ciências Exatas e Biológicas	Outras Ciências Humanas	
Filho mais velho	Frequência observada	20	6	28	5	14	14	87
	Frequência esperada	19,6	8,4	25,3	9,4	11,5	12,8	87,0
	Resíduo ajustado	0,1	-1,1	0,8	-1,8	0,9	0,4	
Filho do meio	Frequência observada	10	9	16	7	6	8	56
	Frequência esperada	12,6	5,4	16,3	6,0	7,4	8,2	56,0
	Resíduo ajustado	-0,9	1,8	-0,1	0,5	-0,6	-0,1	
Filho mais novo	Frequência observada	16	7	21	11	9	8	72
	Frequência esperada	16,3	7,0	20,9	7,7	9,5	10,6	72,0
	Resíduo ajustado	-0,1	0,0	0,0	1,4	-0,2	-1,0	
Filho único	Frequência observada	17	5	16	7	8	11	64
	Frequência esperada	14,5	6,2	18,6	6,9	8,5	9,4	64,0
	Resíduo ajustado	0,9	-0,6	-0,8	0,1	-0,2	0,6	
Total	Frequência observada	63	27	81	30	37	41	279
	Frequência esperada	63,0	27,0	81,0	30,0	37,0	41,0	279,0
Estatística do teste ($\chi 2$)		**10,405**						
Nível descritivo (p)		**0,794**						

Também nesse caso, não foi possível confirmar a relação de dependência entre as variáveis e não se levantaram prováveis relações para repetição das análises com reagrupamento de variáveis.

Consequentemente, ainda que se possa sugerir uma baixa frequência de indivíduos com ordem psicológica de filhos do meio entre os empresários, dirigentes e gerentes, no geral, não foram evidenciadas associações significativas entre a ordem psicológica de nascimento e as decisões de ocupação, escolaridade e área de graduação (formação) da amostra pesquisada. Com isso, concluem-se as etapas para o atendimento do último objetivo específico desta dissertação e inicia-se, a seguir, a discussão dos resultados levantados nas subseções 4.3 a 4.7.

4.8 Discussão dos resultados

Nesta seção, serão consolidados e discutidos os resultados da análise de dados das seções anteriores, expondo-se conclusões e reflexões dela decorrentes.

Como já mencionado, o presente trabalho buscou responder à questão "Qual a implicação da ordem de nascimento para as decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira?" e, para esse fim, duas apreciações da ordem de nascimento foram utilizadas: a de ordem cronológica de nascimento e a de ordem psicológica de nascimento. Dos cinco objetivos específicos desta pesquisa, dois deles estiveram diretamente relacionados à ordem cronológica de nascimento:

- Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos;
- Investigar a relação entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos.

Ao abordar as decisões de ocupação, escolaridade e formação dos indivíduos, esta pesquisa alinhou-se à maior parte dos estudos que buscaram, ao longo dos anos, investigar a relação entre ordem de nascimento e decisões ocupacionais (LEONG *et al*, 2001). Com essa

abordagem, evidenciaram-se diferenças de representatividade dos indivíduos das distintas posições de nascimento nas ocupações, nos níveis educacionais e nas áreas de interesse.

Entretanto, nas últimas décadas, intensas mudanças no mundo do trabalho conduziram a novos conceitos e modelos para as carreiras, tornando limitadas as abordagens centradas no conteúdo das áreas de ocupação (TABER; BRIDDICK, 2011; DEL CORSO *et al*, 2011; MAGALHÃES, 2006). Assim, ao abordar também os motivos das decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira, este estudo ampliou a visão sobre a relação entre ordem de nascimento e decisões de carreira, permitindo reflexões sobre o modo como a constelação familiar relaciona-se a motivações e escolhas dentro do fluxo de desenvolvimento de toda a carreira.

Uma síntese dos resultados obtidos no atendimento dos dois objetivos específicos supracitados é apresentada no quadro a seguir.

Quadro 15 – Síntese dos resultados relacionados à ordem cronológica de nascimento

Tipo de análise	Ordem cronológica de nascimento	Resultados da pesquisa
Motivos das decisões de carreira	Filho mais velho	- Na decisão inicial, maior importância atribuída aos aspectos “expansão do conhecimento, aprendizado constante” e “competência no trabalho, elevado desempenho” (Tabelas 7 a 9); - Em decisões posteriores, maior importância atribuída aos aspectos “sentido ou propósito no trabalho”, “realização de ideias criativas ou inovadoras” (3ª decisão) e “contribuição para a sociedade” (4ª decisão) (Tabelas 7 a 9); - No contexto geral das decisões, maior importância média atribuída aos motivos “trabalho desafiador” e “realização de ideias criativas ou inovadoras” (Tabelas 10 a 12); - Após a exclusão dos casos de reconhecido efeito sobre a ordem cronológica, maior importância atribuída aos aspectos “realização de ideias criativas ou inovadoras” e “posição de influência e poder” no grupo das famílias de 3 ou mais filhos (Tabelas 13 a 15) e no grupo das mulheres (Tabelas 16 a 18), além de maior importância atribuída ao motivo “competência na realização do trabalho, elevado desempenho” no grupo das mulheres (Tabelas 16 a 18).
	Filho do meio	- Na decisão inicial, menor importância atribuída ao aspecto “expansão do conhecimento, aprendizado constante” (Tabelas 7 a 9); - Na 4ª decisão, menor importância atribuída aos aspectos “contribuição para a sociedade” e “crescimento pessoal” (Tabelas 7 a 9).

Tipo de análise	Ordem cronológica de nascimento	Resultados da pesquisa
	Filho mais novo	- Na 3ª decisão, menor importância atribuída aos aspectos "contribuição para a sociedade", "sentido ou propósito no trabalho" e "realização de ideias criativas e inovadoras" (Tabelas 7 a 9); - Na 4ª decisão, maior importância atribuída a "crescimento pessoal" (Tabelas 7 a 9); - No contexto geral das decisões, menor importância média atribuída aos motivos "trabalho desafiador" e "realização de ideias criativas e inovadoras" (Tabelas 10 a 12), o que também se constata após a exclusão dos casos de reconhecido efeito sobre a ordem cronológica, tanto no grupo das famílias de 3 ou mais filhos (Tabelas 13 a 15) como no grupo das mulheres (Tabelas 16 a 18); - Entre as mulheres, menor importância atribuída também aos aspectos "posição de influência e poder" e "competência no trabalho, elevado desempenho" (Tabelas 16 a 18).
Decisões quanto a ocupação, escolaridade e formação	Filho mais velho	- Preponderância entre os indivíduos cuja ocupação atual é de consultor e/ou professor (Tabela 20); - Preponderância entre aqueles cuja escolaridade é de pós-graduação *stricto sensu* (Tabela 22); - Preponderância entre os graduados em Administração ou Engenharia (Tabela 24).
	Filho do meio	- Preponderância entre os indivíduos graduados em outras Ciências Humanas, exceto Administração (Tabela 24).
	Filho mais novo	- Preponderância entre os indivíduos graduados em Ciências Biológicas ou outras Ciências Exatas, exceto Engenharia (Tabela 24).

FONTE: Elaborado pela autora.

Como se observa no Quadro 15, um maior número de associações significativas foi encontrado no grupo dos filhos mais velhos. Na literatura, a categoria dos primogênitos é também a mais documentada (ECKSTEIN *et al*, 2010), o que pode relacionar-se ao fato de que o filho mais velho é o único a viver mais intensamente o fenômeno do destronamento (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956) e, consequentemente, a desenvolver características que são particularmente decorrentes da compensação desse fenômeno, como a busca e manutenção da superioridade pessoal (DREIKURS, 1950), a identificação com o poder, a autoridade e o domínio social (SULLOWAY, 1999; ANSBACHER; ANSBACHER, 1956), o

conservadorismo (ADLER, 1967) e o atendimento às expectativas parentais (CLONINGER, 2004).

Já o menor número de associações foi verificado no grupo dos filhos do meio, o que, por sua vez, pode derivar da maior heterogeneidade do grupo. Convém lembrar que não há posições claramente definidas para os indivíduos classificados nessa categoria – incluem-se nela tanto os secundogênitos das famílias de três filhos como aqueles que nasceram em outras posições intermediárias nas famílias com mais de três filhos –, o que possibilita dinâmicas de interação familiares muito distintas.

Algumas das associações significativas encontradas entre a ordem cronológica de nascimento e as escolhas de ocupação, escolaridade e formação corroboram resultados de outras pesquisas. Os achados do presente trabalho apontaram a predominância de filhos mais velhos entre os indivíduos que possuem pós-graduação *stricto sensu*. Outras pesquisas também sugeriram que primogênitos possuem maior representatividade nas ocupações de maior nível educacional (BRADLEY, 1982) e entre indivíduos com titulação de doutorado (MELILLO, 1983, apud WATKINS, 1993). Watkins (1993) citou, ainda, diferenças na representatividade de primogênitos em ocupações mais convencionais – relacionadas ao ensino, gestão e atividades de escritório –, o que se alinha às vinculações confirmadas por esta pesquisa entre filhos mais velhos e as ocupações de professor ou consultor e entre filhos mais velhos e as graduações em Administração ou Engenharia.

Neste ponto, é importante observar que, embora não tenha sido feito qualquer tipo de seleção dos indivíduos segundo a ordem cronológica de nascimento durante o processo de amostragem e coleta de dados e, além disso, fossem esperadas proporções equilibradas de filhos mais velhos e de filhos mais novos na população-alvo do estudo, houve uma preponderância de filhos mais velhos na amostra final da pesquisa (44,8%). Esse dado pode ser explicado a partir das mencionadas diferenças de representatividade dos filhos mais velhos entre aqueles com ocupações mais convencionais, os quais foram mais facilmente acessados na etapa da coleta de dados da pesquisa. Se, de um lado, isso pode ser interpretado como um viés da amostragem, de outro, pode reforçar as associações evidenciadas por meio das análises estatísticas.

Os resultados da pesquisa também sugeriram uma maior representatividade de filhos do meio entre os graduados em outras Ciências Humanas, excetuando-se a Administração, e de filhos mais novos entre os graduados nas Ciências Biológicas ou nas Ciências Exatas, excetuando-se as Engenharias. Não foi encontrado suporte na literatura sobre a ordem de nascimento para a compreensão clara dessas associações. Pode-se supor, no entanto, que o interesse dos filhos do meio por ciências que tratem primariamente de aspectos humanos, sociais e relacionais possa estar vinculado às maiores habilidades sociais e diplomáticas normalmente atribuídas aos indivíduos dessa posição de nascimento (ECKSTEIN *et al*, 2010).

Ao se considerarem as associações entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos de decisão em diferentes momentos da carreira, alguns resultados foram esparsos e pouco conclusivos quando abordados separadamente ou por momento de decisão na carreira. Contudo, algumas direções gerais foram observadas, como a maior importância média atribuída aos motivos “trabalho desafiador” e “realização de ideias criativas ou inovadoras” pelos filhos mais velhos. Esses resultados surpreendem, uma vez que normalmente se conferem aos secundogênitos o estímulo constante na busca por maiores realizações (CLONINGER, 2004) e a imposição de metas ou desafios muito elevados a si próprios (ADLER, 1967). Além disso, há sugestões na literatura de que os filhos mais novos sejam mais voltados ao interesse pela criação (LEONG *et al*, 2001). Em razão dessas divergências, os resultados aqui obtidos demandam maiores investigações em pesquisas futuras.

Observa-se, ainda, na análise das associações entre a ordem cronológica de nascimento e os motivos de decisão, que os primogênitos são propensos a atribuir, na primeira decisão da carreira, maior grau de importância aos fatores “expansão do conhecimento, aprendizado constante” e “competência no trabalho, elevado desempenho”. Esses pontos estão em acordo com os pressupostos teóricos, já que os pais são tipicamente mais ansiosos e críticos em relação ao primeiro filho, pressionando-lhes para que se mantenham fieis às suas expectativas (CLONINGER, 2004). Deve-se destacar, também, que essas associações manifestaram-se no primeiro momento de decisão, quando o motivo “aprovação dos pais” obteve maiores níveis de importância (vide Tabela 6).

Por outro lado, em decisões posteriores, os filhos mais velhos vincularam-se à atribuição de maior grau de importância aos aspectos “sentido ou propósito no trabalho” e “contribuição para a sociedade”, o que pode reforçar a diminuição do peso da aprovação parental na tomada

de decisão nas fases subsequentes da carreira desses indivíduos, além de um maior direcionamento para o interesse social. Sabe-se que, na Psicologia Individual, o interesse social é uma potencialidade inata que deve ser conscientemente desenvolvida no contexto social (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956) e que, além disso, sua carência conduz os indivíduos à luta pela superioridade pessoal (CLONINGER, 1999). Por esse motivo, à medida que os primogênitos distanciam-se da busca pela superioridade pessoal – que, por sua vez, é possivelmente motivada pelas necessidades de aprovação parental –, pressupõe-se que passem a desenvolver o interesse social e a fazê-lo refletir na forma como administram suas carreiras, ao mesmo tempo em que buscam senso de significância ou propósito no trabalho. Como já assinalado no referencial teórico desta pesquisa, o interesse social e o senso de significância são aspectos inextricavelmente relacionados (DEL CORSO *et al*, 2011).

Os resultados sintetizados no Quadro 15 também trazem evidências empíricas de que outros fatores podem alterar a relação entre a ordem de nascimento e as características individuais e, portanto, devem ser controlados e considerados em conjunto nas pesquisas (SHULMAN; MOSAK, 1977). Os dados apontaram diferenças nas associações encontradas em famílias com dois filhos e em famílias com três ou mais filhos. Nas famílias maiores, os primogênitos atribuíram maior importância média ao aspecto “posição de influência e poder”. Isso pode ser explicado pelos achados de Tashakkori *et al* (1990), segundo os quais o primogênito possui orientação mais paternal e maior identificação com a autoridade em famílias grandes.

Além disso, às mulheres primogênitas também foram associados maiores graus de importância aos aspectos “posição de influência e poder” e “competência no trabalho, elevado desempenho”, em comparação às mulheres caçulas. É importante frisar que alguns comportamentos normalmente associados às posições de nascimento podem ter conotações femininas ou masculinas. De acordo com Cloninger (2004), aos filhos caçulas são oferecidas atmosferas mais calorosas e excesso de cuidados. A fragilidade que lhes é conferida – de conotação mais feminina – pode fazer com que possuam dificuldades para desenvolver a independência e descobrir áreas de esforço ainda não reivindicadas por outros membros da família, situação que pode se acentuar ainda mais entre as mulheres. Os resultados estão também alinhados às conclusões de estudos como o de Marjoribanks (1987), em que incrementos na posição de nascimento das mulheres estiveram relacionados a decréscimos em seu *status* ocupacional.

Os dados e reflexões levantados até este ponto reforçam proposições da Psicologia Individual quanto à ordem cronológica de nascimento e demonstram a importância de se considerá-la no estudo das motivações, escolhas e decisões de carreira dos indivíduos. No entanto, reforçam também a necessidade de abordar outros fatores associados à ordem cronológica de nascimento, para que se possam minimizar particularidades e variações na forma como os indivíduos percebem sua posição na família.

Como mencionado anteriormente, a abordagem da ordem psicológica de nascimento é também uma alternativa para compreender as experiências individuais na infância e, talvez, a que melhor se aproxima da compreensão de Adler de que não é o número da criança na ordem de sucessivos nascimentos que influencia seu caráter, mas a situação em que ela nasce e a maneira como ela a interpreta (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956). Assim, este estudo também incluiu, entre seus objetivos específicos, dois objetivos diretamente relacionados à ordem psicológica de nascimento (análogos aos objetivos definidos para a ordem cronológica de nascimento):

- Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e decisões de ocupação, escolaridade e formação (graduação) dos indivíduos;
- Investigar a relação entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos das decisões de carreira dos indivíduos.

Os resultados obtidos no atendimento desses dois objetivos específicos foram resumidos no quadro a seguir.

Quadro 16 – Síntese dos resultados relacionados à ordem psicológica de nascimento

Tipo de análise	Ordem psicológica de nascimento	Resultados da pesquisa
Motivos das decisões de carreira	Filho mais velho	- Não diferiram estatisticamente dos indivíduos de ordem psicológica de filhos únicos quanto a nenhum dos motivos de decisão na carreira (Tabelas 25 a 30).
	Filho único	- Na 4ª decisão, maior importância atribuída ao motivo “oportunidades de promoção ou avanço hierárquico”, em comparação aos filhos mais novos e do meio (Tabelas 25 a 27).

Tipo de análise	Ordem psicológica de nascimento	Resultados da pesquisa
	Filho do meio	- Na 1ª decisão, menor importância atribuída a "equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar" (Tabelas 25 a 27); - Na 2ª decisão, menor importância atribuída a "expansão do conhecimento, aprendizado constante" (Tabelas 25 a 27); - Nas 2 primeiras decisões, menor importância atribuída aos motivos "oportunidades de promoção ou avanço hierárquico" e "posição de influência ou poder" (Tabelas 25 a 27); - Menor importância atribuída a "crescimento pessoal" na 1ª, na 2ª e na 4ª decisão (Tabelas 25 a 27); - Na 4ª decisão, menor importância atribuída aos motivos "gosto ou interesse pela área" e "trabalho desafiador" (Tabelas 25 a 27); - No contexto geral das decisões, menor importância média atribuída aos motivos "crescimento pessoal", "expansão do conhecimento, aprendizado constante", "maiores retornos financeiros", "trabalho desafiador", "oportunidades de promoção ou avanço hierárquico" e "reconhecimento social e prestígio" (Tabelas 28 a 30).
	Filho mais novo	- Na 3ª decisão, maior importância atribuída ao aspecto "posição de influência e poder" (Tabelas 25 a 27); - Na 4ª decisão, maior importância atribuída a "integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer" (Tabelas 25 a 27); - No contexto geral das decisões, maior importância média atribuída aos motivos "posição de influência ou poder" e "integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer" (Tabelas 28 a 30).
Decisões quanto a ocupação, escolaridade e formação	Filho do meio	- Menor representatividade entre os indivíduos na ocupação de empresários, dirigentes ou gerentes (moderada associação) (Tabela 32).

FONTE: Elaborado pela autora.

Analisando-se o quadro acima, chama inicialmente a atenção o fato de que indivíduos das ordens psicológicas de filhos mais velhos e de filhos únicos não diferiram significativamente entre si em nenhum dos motivos de decisão e em nenhum momento de decisão na carreira.

Sobre esse fato, pode-se supor que os indivíduos de ambas as posições psicológicas de nascimento são alvo de elevadas expectativas parentais e, em consequência disso, desenvolvem estratégias semelhantes para lidar com a tarefa de trabalho.

Ainda a partir dos dados do Quadro 16, fica evidente o elevado número de associações envolvendo os indivíduos da ordem psicológica de filho do meio. Entretanto, assim como no caso da ordem cronológica de nascimento, também aqui se observam alguns resultados esparsos ou pouco conclusivos quando abordados separadamente ou por momento de decisão na carreira. Ao se observarem os resultados médios, entretanto, percebe-se que os filhos do meio são inclinados a atribuir importâncias significativamente menores do que os indivíduos das demais ordens a critérios objetivos de sucesso na carreira, tais como "maiores retornos financeiros", "oportunidades de promoção ou avanço hierárquico" e "reconhecimento social e prestígio". O fato de estarem fracamente representados entre os indivíduos com ocupação de empresários, dirigentes ou gerentes – embora, nesse caso, em associação de moderada significância – pode também reforçar seu desinteresse pelos mencionados critérios objetivos de sucesso.

Outra forma de se analisar as associações encontradas para os filhos do meio é por meio da compreensão das características atribuídas a sua posição de nascimento. Para isso, é oportuno relembrar as percepções e sentimentos relacionados a cada uma das ordens psicológicas de nascimento e traduzidas no questionário PBOI, segundo Campbell *et al* (1991):

- Filhos mais velhos: sentimentos de poder, importância, realização e destronamento;
- Filhos do meio: sentimentos de estarem espremidos ou possuírem menor importância;
- Filhos mais novos: percepção de terem outras pessoas à disposição;
- Filhos únicos: sensação de estar no centro das atenções e pressão sobre si.

Das características acima atribuídas às quatro ordens psicológicas de nascimento, verifica-se que os filhos do meio são os que mais contrastam com os demais no que diz respeito à percepção de seu valor pessoal e, consequentemente, à dualidade inferioridade-superioridade. Os filhos do meio, segundo a ordem psicológica de nascimento, são indivíduos que se percebem negligenciados ou desencorajados e, por essa razão, são frequentemente relacionados a sentimentos de baixa autoestima, frustração (WHITE *et al*, 1995; TASHAKKORI *et al*, 1990) e reduzida autoeficácia nas decisões de carreira (HERNDON,

2012). Segundo Cloninger (2004), a negligência parental contribui para um desenvolvimento desadaptado e para a percepção de que as exigências da vida são insuperavelmente difíceis. Poder-se-ia supor, a partir disso, que sentimentos de inferioridade aumentados levariam esses indivíduos a atribuir menor importância a aspectos como "crescimento pessoal", "trabalho desafiador" e "expansão do conhecimento, aprendizado constante", além dos já mencionados critérios objetivos de sucesso na tomada de decisão na carreira. O aprofundamento dessa questão ultrapassa o escopo desta pesquisa, mas sugerem-se investigações que permitam explorar as razões desses intensos contrastes na tomada de decisão na carreira, eventualmente abordando outros conceitos Adlerianos, como o sentimento de inferioridade.

Ao contrário do que se poderia esperar, maiores graus de importância atribuídos ao critério "posição de influência e poder" não estiveram associados à ordem psicológica de filho mais velho – como ocorrido com a ordem cronológica de nascimento –, mas sim à de filho mais novo. Talvez isso possa ser explicado a partir do conteúdo de algumas questões do inventário PBOI atreladas à ordem psicológica de filho mais novo, que remetem à percepção de poder controlar e comandar os demais membros da família (ex.: "quando eu queria, eu conseguia comandar a família", "era fácil persuadir meus irmãos ou irmãs a me darem as coisas", etc.).

É importante salientar ainda que, em grande parte dos casos, a ordem cronológica e a ordem psicológica de nascimento não são congruentes (CAMPBELL *et al*, 1991). Na presente pesquisa, por exemplo, houve concordância entre elas para 31,5% dos sujeitos da amostra. Essa informação, aliada ao número expressivamente menor de pesquisas envolvendo a ordem psicológica de nascimento, faz com que muitos dos resultados obtidos quando se relaciona a ordem psicológica a determinadas características individuais não possam ser corroborados por outros estudos.

Por fim, verificou-se que os indivíduos com ordem psicológica de filhos mais novos também atribuíram maior importância média ao motivo "integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer". Este resultado alinha-se ao estudo de Gfroerer *et al* (2003), que, ao investigar as relações entre a ordem psicológica de nascimento e escalas de estilo de vida, verificou que a posição psicológica de filho mais novo estava positivamente relacionada à escala de pertencimento e interesse social.

A partir dos resultados discutidos até este momento, pode-se dizer que o objetivo principal deste trabalho – investigar a implicação da ordem de nascimento para as decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira – foi cumprido. Entretanto, esta pesquisa também incluiu um objetivo específico relacionado à ampliação do conhecimento sobre as decisões nos diferentes ciclos da carreira:

- Levantar e analisar os motivos das decisões dos indivíduos nos diferentes ciclos da carreira.

Embora não fosse o foco central deste trabalho, os dados obtidos no cumprimento deste objetivo mostraram-se interessantes para as conclusões e merecedores de reflexão. Análises estatísticas (Tabelas 4 a 6) realizadas sobre os motivos de decisão dos indivíduos em quatro momentos da carreira, temporalmente ordenados, revelaram que:

- Alguns motivos aumentaram seu grau de importância para os indivíduos durante as primeiras decisões, como "crescimento pessoal", "oportunidades de promoção ou avanço hierárquico", "trabalho desafiador", "expansão do conhecimento, aprendizado constante" e "competência na realização do trabalho, elevado desempenho";
- Outros motivos apresentaram a tendência de aumentar seu grau de importância em decisões intermediárias, como "reconhecimento social e prestígio", "maiores retornos financeiros", "posição de influência ou poder" e "gosto ou interesse pela área";
- Observaram-se, ainda, motivos cuja tendência de aumento no grau de importância ocorreu entre as decisões posteriores, como "autonomia e liberdade para agir no trabalho", "equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar", "realização de ideias criativas ou inovadoras", "sentido ou propósito no trabalho" e "contribuição para a sociedade".

Analisando-se os itens acima, sugere-se que o desenvolvimento de carreira não pode ser dissociado do desenvolvimento do indivíduo ao longo da vida e corrobora-se a elaboração teórica de Super (1980) acerca do ciclo de vida e espaço de vida (*life-span, life space*). O fato de que as pessoas desempenham múltiplos papeis sociais simultaneamente significa que os diferentes papeis causam impactos uns sobre os outros, assim como o sucesso ou a dificuldade em um facilita o sucesso ou a dificuldade em outros. Além disso, os papeis podem aumentar ou diminuir sua importância em virtude da fase vivida e de acordo com as tarefas de

desenvolvimento encontradas, o que faz com que essa importância seja operacionalmente definida tanto em termos temporais como em termos do envolvimento emocional (SUPER, 1980).

Ademais, pode-se analisar a variação na importância atribuída a cada motivo de decisão sob a ótica do sucesso na carreira – tanto objetivo como subjetivo. De modo geral, os resultados permitem depreender que o passar dos anos promove o direcionamento dos indivíduos para aspectos mais subjetivos da carreira, ou seja, o sucesso individual passa a ser avaliado em termos mais subjetivos como "autonomia e liberdade para agir no trabalho", "equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar", "realização de ideias criativas ou inovadoras", "sentido ou propósito no trabalho" e "contribuição para a sociedade".

Por fim, uma última apreciação desses resultados pode ser feita à luz da teoria Adleriana para o interesse social e para a luta pela superioridade. O interesse social define-se como um sentimento de unidade com toda a humanidade e de participação em uma comunidade maior; um sentimento de empatia e preocupação com os demais que leva à melhoria de todos pela cooperação (FEIST; FEIST, 2006). Como já aludido nesta seção, o interesse social é, para Adler, uma potencialidade inata que deve ser conscientemente desenvolvida no contexto social, a partir da interpretação do indivíduo e das influências do ambiente, da educação e da experiência (ANSBACHER; ANSBACHER, 1956). Assim, pode-se supor que as experiências de carreira dos indivíduos sejam capazes de promover o desenvolvimento do interesse social, fazendo com que a direção tomada por movimentos individuais na luta pela superioridade – o sucesso psicológico a ser alcançado – seja cada vez menos orientada pelo ganho pessoal e mais por uma "preocupação com a comunidade ideal de todo gênero humano, o último estágio da evolução" (CLONINGER, 1999, p. 78).

Tendo sido discutidos todos os principais resultados da pesquisa, abordam-se, na sequência, as considerações finais desta dissertação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos neste trabalho reforçaram a importância de se levar em consideração o papel da ordem de nascimento – enquanto elemento que traduz percepções particulares sobre situações vividas na infância e determina tendências comportamentais – para a compreensão de motivações individuais no processo de tomada de decisão e desenvolvimento de carreira.

Alguns achados de pesquisa trouxeram comprovações empíricas às proposições e descrições de Alfred Adler para a ordem de nascimento, tanto em sua conceituação cronológica quanto psicológica. Outros achados apontaram relações entre a ordem de nascimento e as decisões de carreira que merecem maior aprofundamento. É o caso da associação encontrada entre a ordem cronológica de nascimento de filho mais velho e os motivos "trabalho desafiador" e "realização de ideias criativas ou inovadoras", da ordem cronológica de nascimento de filho do meio com a formação em Ciências Humanas (excetuando-se a Administração), da ordem cronológica de nascimento de filho mais novo com a formação em Ciências Exatas (excetuando-se a Engenharia) e Biológicas, da ordem psicológica de filho do meio com os critérios objetivos e subjetivos de sucesso na carreira e da ordem psicológica de filho mais novo com o motivo "posição de influência ou poder".

As técnicas de pesquisa empregadas não permitiram afirmar qual das duas conceituações para a ordem de nascimento – cronológica ou psicológica – possui maior efeito sobre as decisões de carreira dos indivíduos. Ainda que um maior número de associações significativas tenha sido encontrado entre a ordem psicológica de nascimento e os motivos de decisão na carreira, essas associações concentraram-se principalmente sobre uma única categoria de ordem psicológica.

Os resultados também reforçaram as recomendações de que, ao se abordar a ordem cronológica de nascimento, esta seja analisada em conjunto com outras variáveis relacionadas às interpretações individuais para a posição familiar, como sexo, tamanho da família, diferença de idade entre os irmãos, etc. Não se pretendeu aprofundar, neste trabalho, a forma como tais variáveis interagem com a ordem cronológica de nascimento, de modo que outros estudos são requeridos para explorar essas interações.

Algumas limitações metodológicas deste estudo foram previamente apontadas na seção 3.6. A essas limitações, acrescentam-se outras que foram sendo reveladas no decorrer da coleta, análise e discussão dos dados. A primeira delas está relacionada à distribuição dos sujeitos da amostra segundo as diferentes ordens cronológicas de nascimento. O número reduzido de filhos únicos impediu que eles fossem incluídos nas análises estatísticas, restringindo as conclusões quanto à relação entre ordem cronológica de nascimento e decisões de carreira. Devido ao perfil da amostra (idade média de 44,7 anos), o número médio de filhos em suas famílias de origem (3,1 filhos) não representou a atual realidade do país.

A população brasileira vive um processo de diminuição das taxas de fecundidade e de natalidade e as mulheres possuem, em média, 1,9 filhos (dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Censo 2010). Assim, é cada vez maior a participação dos filhos únicos na composição da população, tornando imprescindível a condução de novas pesquisas também voltadas a esses indivíduos. Vale lembrar que, quando Adler desenvolveu sua teoria, as famílias eram tipicamente grandes e o controle de natalidade não existia (CLONINGER, 2004), de modo que mesmo as descrições teóricas para a posição de filho único podem carecer de revisões e confirmações empíricas.

Na medida em que se define família como aquela na qual o sujeito nasceu ou na qual foi criado após adoção e, além disso, leva-se em conta a estrutura formada exclusivamente por pai, mãe e irmãos, negligenciam-se as inúmeras configurações familiares possíveis e suas consequências para os efeitos da ordem de nascimento. Assim, um fator limitante deste trabalho foi não considerar a ocorrência cada vez maior de arranjos menos tradicionais e, a partir disso, ampliar o leque das variações familiares estudadas.

Outra limitação decorre do fato de que alguns fatores com influência sobre a interpretação dos indivíduos acerca de sua posição ou ordem de nascimento não foram devidamente explorados na presente pesquisa. Segundo Cloninger (2004), os efeitos da ordem de nascimento podem, por exemplo, variar significativamente de uma cultura para outra e gerar resultados não equivalentes. Consequentemente, existe uma demanda por estudos equivalentes, em outras culturas, para corroborar os achados deste trabalho ou apontar eventuais divergências.

Além das limitações expostas acima, convém também observar que, ao se colocar o foco nas percepções e opiniões dos indivíduos acerca de eventos passados (sua infância familiar e suas

decisões de carreira), as respostas obtidas neste trabalho podem ter sido afetadas pela memória e pelo tempo transcorrido. Sugere-se, portanto, a realização de estudos longitudinais sobre escolhas e decisões na carreira, com enfoque na ordem de nascimento.

De modo geral, as limitações supracitadas demonstram a importância do aprofundamento na análise das relações entre ordem de nascimento e decisões de carreira e a amplitude dessa temática. Assim, acredita-se que uma das contribuições desta pesquisa e dos resultados aqui obtidos tenha sido a promoção ou o convite para que trabalhos empíricos complementares sejam desenvolvidos.

Outras contribuições deste estudo afetam os profissionais de aconselhamento de carreira, os gestores de pessoas e os indivíduos de modo geral. Diante das mudanças nos modelos de carreira, existe a necessidade de perspectivas que auxiliem os indivíduos na busca pelo autoconhecimento – aqui acessado pelo constructo da ordem de nascimento –, de modo que, ao tomarem para si a responsabilidade sobre suas carreiras, possam refletir sobre a influência de aspectos individuais em suas decisões e motivações.

Por fim, acredita-se que esta pesquisa tenha trazido importantes contribuições para o campo de estudos da carreira, ao instigar a abordagem de uma perspectiva teórica ainda pouco explorada. Esta dissertação formou uma base inicial para o emprego da Psicologia Individual aos novos modelos de carreira e forneceu subsídios para compreender a relação entre ordem de nascimento e motivos de decisão na carreira. Entretanto, a ordem de nascimento é somente um dos constructos Adlerianos que podem ser úteis aos estudos do desenvolvimento de carreira. Na discussão dos resultados desta pesquisa, foram mencionados outros elementos, como o sentimento de inferioridade, a luta pela superioridade, o interesse social e o estilo de vida. O referencial teórico também assinalou relações importantes entre constructos da Psicologia Individual e as carreiras, demonstrando que seu campo de aplicação ainda é vasto.

REFERÊNCIAS

ADLER, Alfred. ***Study of organ inferiority and its psychical compensation****: a contribution to clinical medicine*. New York: The Nervous and Mental Disease Publishing Company, 1917.

_____. ***The practice and theory of individual psychology***. London: K. Paul, Trench, Trubner & Co., 1929a.

_____. ***The science of living***, London: George Allen and Unwin Ltd., 1929b.

_____. **A ciência da natureza humana**. 6. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1967.

AMERIKANER, Martin *et al*. *Social interest as a predictor of vocational satisfaction*. **Individual Psychology**: The Journal of Adlerian Theory, v. 44, p. 316-323, sep. 1988.

ANDERSON, David R. *et al*. ***Statistics for Business and Economics***. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, 11th ed., 2011.

ANSBACHER, Heinz; ANSBACHER, Rowena. ***The individual psychology of Alfred Adler:*** *a systematic presentation in selections from his writings.* New York: Basic Books, 1956.

ARTHUR, Michael Bernard. *Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry*. **Human Relations**, v. 61, n. 2, p. 163-186, 2008.

ARTHUR, Michael Bernard; ROUSSEAU, Denise M. ***The boundaryless career:*** *a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996.

ARTHUR, Michael Bernard *et al*. *Career success in a boundaryless career world.* ***Journal of Organizational Behavior***, v. 26, p. 177-202, 2005.

ARTHUR, Michael Bernard *et al*. *Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach*. In: ARTHUR, Michael Bernard *et al* (Org.). ***Handbook of career theory***. Cambridge: Cambridge University Press, p. 7-25, 1989.

BANDURA, Albert *et al.* **Teoria Social Cognitiva**: conceitos básicos. Porto Alegre: ArtMed, 2008.

BARUCH, Yehuda. *Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints*. **Human Resource Management Review**, v. 16, p. 125-138, 2006.

_____. *Transforming Careers: from linear to multidirectional career paths – organizational and individual perspectives*. **Career Development International**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

_____. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOX, George E. P.; COX, David R. *An analysis of transformations.* **Journal of the Royal Statistical Society, Series B (Methodological)**, v. 26, n. 2, p. 211-252, 1964.

BRADLEY, Richard W. *Using birth order and sibling dynamics in career counseling*. **Personnel and Guidance Journal**, v. 61, n. 1, p. 25-31, 1982.

BRISCOE, Jon P.; HALL, Douglas Tim. *The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, p. 4-18, 2006.

CAMPBELL, Linda *et al*. *The relationship of psychological birth order to actual birth order*. **Individual Psychology**: The Journal of Adlerian Theory, v. 47, p. 380-391, sep. 1991.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 6, p. 68-75, 1995.

CLONINGER, Susan. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

_____. ***Theories of personality****: Understanding persons*. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2004.

DEL CORSO, Jennifer *et al*. *Striving to Adapt: Addressing Adler's Work Task in the 21st Century.* **The Journal of Individual Psychology**, v. 67, n. 2, p. 88-106, 2011.

DOANE, David P.; SEWARD, Lori E. **Estatística Aplicada à Administração e à Economia**. São Paulo: McGraw-Hill Brasil, 2008

DRIES, Nicky *et al*. *Career success: Constructing a multidimensional model*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, p. 254–267, 2008.

DREIKURS, Rudolf. ***Fundamentals of Adlerian Psychology***. New York: Greenberg, 1950.

ECKSTEIN, Daniel. *Empirical studies indicating significant birth-order-related personality differences.* **The Journal of Individual Psychology**, v. 56, n. 4, p. 481-494, 2000.

ECKSTEIN, Daniel *et al*. *A review of 200 birth-order studies: Lifestyle characteristics.* **The Journal of Individual Psychology**, v. 66, n. 4, p. 408-434, 2010.

FEIST, Jess; FEIST, Gregory. ***Theories of Personality***. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2006.

FERNANDES, Otília Monteiro *et al*. Posição na fratria e personalidade. **Estudos de Psicologia**, v. 24, n. 3, p. 297-304, 2007.

FIELD, Andy. **Descobrindo a estatística usando o SPSS**. 2ª ed. São Paulo: Artmed Editora, 2009.

FRIEDMAN, Stewart; GREENHAUS, Jeffrey. ***Allies or enemies?*** *How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives*. New York: Oxford University Press, 2000.

GENTRY, John M. *et al*. *Adlerian Lifestyle and Vocational Preference*, **The Journal of Individual Psychology**, v. 36, n. 1, p. 80-86, 1980.

GFROERER, Kelly *et al*. *Psychological Birth Order and the BASIS-A Inventory*. **The Journal of Individual Psychology**, v. 59, n. 1, p. 30-41, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HAFNER, James L. *et al*. *Early Recollections of Individuals Preparing for Careers in Chemical, Electrical, and Mechanical Engineering*. **Individual Psychology**, v. 42, p. 360-366, 1986.

HAFNER, James L.; FAKOURI, Ebrahim. *Early Recollections of Individuals Preparing for Careers in Clinical Psychology, Dentistry, and Law*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 24, p. 236-241, 1984.

HAIR, Joseph F. *et al*. ***Multivariate Data Analysis***. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2009.

HALL, Douglas Tim. ***Careers In and Out of Organizations***. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.

HALL, Douglas Tim; CHANDLER, Dawn. *Psychological success: when the career is a calling.* **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 155-176, 2005.

HALL, Douglas Tim; MIRVIS, Philip H. ***The career is dead, long live the career****: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

HEIDEMANN, Leonardo Albuquerque *et al*. Ferramentas online no ensino de ciências: uma proposta com o Google Docs. **Física na Escola**, v. 11, n. 2, p. 30-33, 2010

HERNDON, Ronald M. ***The Relationship of Lifestyle and Psychological Birth Order with Carreer Decision Self-Efficacy***. Atlanta, 2012. Dissertação – Counseling and Psychological Services, Georgia State University. Disponível em: <http://digitalarchive.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1070&context=cps_diss>. Acesso em: 26/07/2012.

HESLIN, Peter A. *Conceptualizing and evaluating career success*. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 113-136, 2005.

HOLLAND, John Lewis. ***The psychology of vocational choice****: a theory of personality types and model environments.* Waltham, MA: Blaisdell Publishing Co., 1966.

HUGHES, Everett Cherrington. *Careers* (Publicação póstuma). **Qualitative Sociology**, v. 20, n. 3, p. 389-397, 1997.

_____. ***Men and Their Work***. Glencoe, IL: Free Press, 1958.

HUNTER, Michael A.; MAY, Richard B. *Some myths concerning parametric and nonparametric tests.* **Canadian Psychology**, v. 34, n. 4, p. 384-389, 1993.

KASLER, Jon; NEVO, Ofra. *Early recollections as predictors of study area choice*. **The Journal of Individual Psychology**, v. 61, n. 3, p. 217-232, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

LEONG, Frederick T. L. *et al*. *Appraising Birth Order in Career Assessment: Linkages to Holland's and Super's Models*. **Journal of Career Assessment**, v. 9, n. 1, p. 25-39, Winter 2001.

LEWIS, David Gareth. **Análise de Variância**. São Paulo: Harbra, 1995.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira. Relação entre Ordem de Nascimento e Estilos Interpessoais. **Interação em Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1-11, 2009.

_____. Relação entre Personalidades Vocacionais e Estilos Interpessoais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2006.

MANASTER, Guy J.; PERRYMAN, Thomas B. *Early recollections and occupational choice.* **Journal of Individual Psychology**, v. 30, n. 2, p. 232-237, 1974.

MARJORIBANKS, Kevin. *Birth order and sibsize correlates of educational attainment and occupational status*. **Psychological Reports**, v. 61, p. 147-150, 1987.

MIRANDA, Betina Silvestri. **A associação entre percepção de sucesso na carreira e valores individuais**. São Paulo, 2013. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de

Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

OBERST, Ursula E.; STEWART, Alan E. ***Adlerian psychotherapy****: an advanced approach to Individual Psychology*. New York: Brunner-Routledge, 2003.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; MELO-SILVA, Lucy Leal (Org.). **Compêndio de orientação profissional e de carreira**, **volume 1**: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2011.

ROUSSEAU, Denise M. ***Psychological contracts in organizations****: understanding written and unwritten agreements*. Newbury Park, CA: Sage, 1995.

SARBIN, Theodore; ALLEN, Vernon. *Role Theory*. In: LINDZEY, Gardner; ARONSON, Elliot (Org.). ***The handbook of social psychology (Vol. 1).*** Reading, MA: Addison-Wesley. 1968.

SAVICKAS, Mark L. *Career-style assessment and counseling*. In: SWEENEY, Thomas J. (Org.). ***Adlerian counseling****: a practical approach for a new decade.* 3rd ed. Muncie: Accelerated Development, 1989.

SCARF, Richard S. ***Applying Career Development Theory to Counseling***. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992.

SELLTIZ, Claire *et al.* **Métodos de pesquisa nas Relações Sociais**. São Paulo: EDUSP, 1975.

SCHEIN, Edgar Henry. *Career research: some personal perspectives*. In: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. (Org.) ***Handbook of Career Studies***. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications, 2007.

SHESKIN, David J. ***Handbook of parametric and nonparametric statistical procedures***. Boca Raton, Florida: CRC Press, 3rd ed., 2004.

SHULMAN, Bernard; MOSAK, Harold. *Birth order and ordinal position: Two Adlerian views*. **The Journal of Individual Psychology**, v. 33, n. 1, p. 114-121, may 1977.

SINAIKO, H. Wallace; BRISLIN, Richard W. *Evaluating Language Translations: Experiments on Three Assessment Methods*. **Journal of Applied Psychology**, v. 57, n. 3, p. 328-324, 1973.

SONNENFELD, Jeffrey; KOTTER, John. *The maturation of career theory*, **Human Relations**, v. 35, n. 1, p. 19-46, 1982.

STEWART, Alan; CAMPBELL, Linda. *Validity and Reliability of the White-Campbell Psychological Birth Order Inventory*, **The Journal of Individual Psychology**, v. 54, n. 1, p. 41-60, 1998.

SULLIVAN, Sherry E. *The changing nature of careers: a review and research agenda*. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 457-484, 1999.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. *Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration*. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

SULLOWAY, Frank. **Vocação rebelde**: ordem de nascimento, dinâmica familiar e vidas criativas. São Paulo: Record, 1999.

SUPER, Donald E. *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 16, p. 282-298, 1980.

TABER, Brian J.; BRIDDICK, William C. *Adlerian-based Career Counseling in an Age of Protean Careers*. **The Journal of Individual Psychology**, v. 67, n. 2, p. 107-121, 2011.

TASHAKKORI, Abbas *et al*. *Adolescent perceptions of parental power: do family size and ordinal position of the child make a difference?* **International Journal of Psychology**, v. 25, n. 2, p. 397-416, 1990.

VERGER, Don; CAMP, William. *Early Recollections: Reflections of the Present*, **Journal of Counseling Psychology**, v. 17, n. 6, p. 510-515, 1970.

WATKINS, Edward. *Psychodynamic Career Assessment: An Adlerian Perspective*. **Journal of Career Assessment**, v. 1, n. 4, p. 355-374, Fall 1993.

_____. *The Individual Psychology of Alfred Adler: Toward an Adlerian Vocational Theory*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 24, n. 1, p. 28-47, feb. 1984.

WHITE, Joanna *et al*. *Associations of Scores on the White-Campbell Psychological Birth Order Inventory and the Kern Lifestyle Scale*. **Psychological Reports**, v. 77, p. 1187-1196, dec. 1995.

WHITE, Joanna *et al. The Relationship of Psychological Birth Order to Career Interests.* **Individual Psychology**: The Journal of Adlerian Theory, v. 53, n. 1, p. 89-104, mar. 1997.

APÊNDICE

Prezado(a),

Você está participando de uma pesquisa cujo objetivo é aumentar a compreensão sobre decisões tomadas ao longo da carreira. O público-alvo são os profissionais com nível superior (ou pós-graduação) e experiência de trabalho de 15 anos ou mais.

A natureza desta pesquisa é fundamentalmente acadêmica e todos os dados serão tratados de forma confidencial. Os resultados obtidos serão utilizados para a elaboração de dissertação de mestrado a ser apresentada para a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), em um trabalho desenvolvido sob a orientação da Profa. Dra. Tania Casado.

Gostaria de solicitar sua valiosa colaboração no preenchimento do questionário abaixo, que requer cerca de 15 minutos para ser respondido.

Se desejar saber mais sobre o objetivo do trabalho, fique à vontade para me contatar pelo e-mail grazielampd@usp.br. E, caso tenha interesse em receber o relatório analítico desta pesquisa, deixe, por favor, seu endereço de e-mail no campo indicado ao final do questionário.

Agradeço desde já a sua participação.

Atenciosamente,

Graziela Martins Pedro Dias

Aluna do curso de Mestrado em Administração da FEA/USP

QUESTIONÁRIO PARTE A

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

Idade: _____ anos

Nacionalidade brasileira: ( ) Sim ( ) Não

Nível de Escolaridade:

( ) Ensino Fundamental incompleto
( ) Ensino Fundamental
( ) Ensino Médio incompleto
( ) Ensino Médio
( ) Ensino Superior incompleto
( ) Ensino Superior
( ) Pós-graduação/MBA/Especialização
( ) Mestrado
( ) Doutorado

Caso tenha concluído o Ensino Superior, especifique o curso ou modalidade de formação (Ex.: administração, direito, engenharia, etc.):
Se não tiver concluído o Ensino Superior, preencha com "NA". Se tiver concluído mais de um curso de nível superior, informe o primeiro deles.
_____.

Ocupação atual: _____

Tempo de experiência de trabalho:
Número de anos que se passaram desde que você iniciou em seu primeiro emprego (formal ou informal) ou estágio.

( ) menos de 15 anos
( ) de 15 a 19 anos
( ) de 20 a 24 anos
( ) de 25 a 29 anos
( ) 30 ou mais anos

Nível de Escolaridade de sua mãe:

( ) Nenhuma escolaridade
( ) Ensino Fundamental incompleto
( ) Ensino Fundamental
( ) Ensino Médio incompleto
( ) Ensino Médio
( ) Ensino Superior incompleto
( ) Ensino Superior
( ) Pós-graduação/MBA/Especialização
( ) Mestrado
( ) Doutorado

Caso sua mãe tenha concluído o Ensino Superior, especifique o curso ou modalidade de formação (Ex.: administração, direito, engenharia, etc.):
Se ela não tiver concluído o Ensino Superior, preencha com "NA". Se tiver concluído mais de um curso de nível superior, informe o primeiro deles.
_____.

Ocupação principal de sua mãe (enquanto você era criança): _____.

Nível de Escolaridade de seu pai:

( ) Nenhuma escolaridade
( ) Ensino Fundamental incompleto
( ) Ensino Fundamental
( ) Ensino Médio incompleto
( ) Ensino Médio
( ) Ensino Superior incompleto
( ) Ensino Superior
( ) Pós-graduação/MBA/Especialização
( ) Mestrado
( ) Doutorado

Caso seu pai tenha concluído o Ensino Superior, especifique o curso ou modalidade de formação (Ex.: administração, direito, engenharia, etc.):
Se ele não tiver concluído o Ensino Superior, preencha com "NA". Se tiver concluído mais de um curso de nível superior, informe o primeiro deles.
_____.

Ocupação principal de seu pai (enquanto você era criança): _____.

QUESTIONÁRIO PARTE B

Estado civil de seus pais na maior parte do tempo em sua infância (antes dos 10 anos de idade):
( ) Casados
( ) União estável
( ) Separados ou divorciados, sendo que vivi a maior parte do tempo com minha mãe.
( ) Separados ou divorciados, sendo que vivi a maior parte do tempo com meu pai.
( ) Viúva (mãe)
( ) Viúvo (pai)

Número de filhos dos seus pais (incluindo você): _____

Sua posição no grupo de irmãos:
( ) filho mais velho (primeiro a nascer em uma família com mais de um filho)
( ) filho do meio (todos os filhos nascidos entre o mais velho e o mais novo em uma família com três ou mais filhos)
( ) filho mais novo (o último a nascer em uma família de dois ou mais filhos)
( ) filho único

Diferença de idade em relação ao irmão (ou irmã) imediatamente mais novo que você (quando houver): _____ anos.

Diferença de idade em relação ao irmão (ou irmã) imediatamente mais velho que você (quando houver): _____ anos.

Assinale a ocorrência de alguma das seguintes situações ou condições em sua infância (antes dos 10 anos de idade):

Marque mais de uma alternativa, se for o caso.

( ) Irmãos vivendo em residências diferentes

( ) Outra(s) criança(s) no grupo de convivência diária na mesma residência, além dos irmãos

( ) Algum dos filhos com maior necessidade de atenção dos pais por motivo de doença grave/prolongada ou deficiência

( ) Episódio de morte de irmão ou irmã

( ) Nenhuma das situações anteriores

QUESTIONÁRIO PARTE C

Para as próximas questões, por favor, leia cada item e assinale "sim" ou "não" de acordo com seus sentimentos e percepções em relação a sua vida familiar na infância (antes dos 10 anos). Caso você não possua irmãos ou irmãs, pense em familiares próximos (por exemplo, primos) ou em amigos da sua idade para responder às questões que se referem a irmãos e irmãs.

Eu acreditava que meus pais possuíam expectativas elevadas a meu respeito.

( ) Sim ( ) Não

Eu era mimado(a) pelos membros da minha família.

( ) Sim ( ) Não

Minha família se envolvia em minha vida mais do que eu queria.

( ) Sim ( ) Não

Parecia que eu estava em uma corrida tentando alcançar os outros.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim agradar aos adultos.

( ) Sim ( ) Não

Minha família respeitava a minha privacidade.

( ) Sim ( ) Não

Eu me sentia isolado(a) dos outros.

( ) Sim ( ) Não

Era fácil persuadir meus irmãos ou irmãs a me darem as coisas.

( ) Sim ( ) Não

Meus pais se preocupavam muito comigo.

( ) Sim ( ) Não

Eu era levado(a) menos a sério do que qualquer um na família.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim alertar meus irmãos e irmãs sobre certo e errado.

( ) Sim ( ) Não

Eu era visto(a) como o(a) mais encantador(a) da família.

( ) Sim ( ) Não

Parecia que eu nunca tinha a atenção total dos meus pais.

( ) Sim ( ) Não

Meus pais tentavam me controlar.

( ) Sim ( ) Não

Eu era mais estruturado(a) e organizado(a) que outros na minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu era paparicado(a) pelos membros da minha família.

( ) Sim ( ) Não

Outros membros da minha família me viam como o(a) menos capaz.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim que os outros fizessem as coisas do jeito certo.

( ) Sim ( ) Não

Meus pais tentavam dirigir a minha vida.

( ) Sim ( ) Não

Eu era bom (boa) em conseguir que os outros fizessem as coisas para mim.

( ) Sim ( ) Não

Parecia que eu era menos importante do que outros membros da minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu queria satisfazer os meus pais.

( ) Sim ( ) Não

Meus pais queriam saber sobre tudo o que estava acontecendo na minha vida.

( ) Sim ( ) Não

Era fácil persuadir meus pais a me darem as coisas.

( ) Sim ( ) Não

Eu frequentemente me sentia menos amado(a) do que outros na minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu me sentia sufocado(a) pelos meus pais.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim fazer as coisas do jeito certo.

( ) Sim ( ) Não

Quando eu queria, eu conseguia comandar a família.

( ) Sim ( ) Não

Eu frequentemente sentia que era tratado(a) mais injustamente do que outros na família.

( ) Sim ( ) Não

Eu era bom (boa) em conseguir o que eu queria da minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu sentia como se eu vivesse em uma redoma de vidro.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim tirar boas notas na escola.

( ) Sim ( ) Não

Eu me sentia desconectado(a) de outros em minha família.

( ) Sim ( ) Não

Meus pais consideravam que tudo o que era da minha conta era da conta deles.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim ser o(a) melhor.

( ) Sim ( ) Não

Eu podia ser o chefe na família quando eu queria.

( ) Sim ( ) Não

Eu me sentia deslocado(a) pelos meus irmãos e irmãs.

( ) Sim ( ) Não

Meus pais eram intrometidos.

( ) Sim ( ) Não

Eu gostava de ordem mais do que outras pessoas na minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu era visto(a) como o(a) mais adorável da família.

( ) Sim ( ) Não

Era importante para mim que os meus irmãos e irmãs fizessem as coisas do jeito certo.

( ) Sim ( ) Não

Eu era tratado(a) de forma menos justa do que outros em minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu queria que os outros em minha família fizessem as coisas adequadamente.

( ) Sim ( ) Não

Eu sentia como se eu tivesse menos valor do que outros membros da minha família.

( ) Sim ( ) Não

Eu gostava de fazer as coisas do jeito certo.

( ) Sim ( ) Não

Eu me sentia deixado(a) de lado pelos meus irmãos e irmãs.

( ) Sim ( ) Não

QUESTIONÁRIO PARTE D

Para as próximas questões, reflita sobre quais fatores motivaram escolhas e decisões tomadas ao longo de sua carreira. Para cada um dos itens relacionados, atribua, na escala de 0 a 4, uma nota correspondente ao grau em que cada item influenciou a sua escolha ou decisão. Quanto maior o valor da escala, maior a importância do item correspondente. Itens classificados com o valor "0" são aqueles de nenhuma importância em sua escolha, enquanto que os classificados com o valor "4" são aqueles de total importância.

- Comece pela escolha do seu curso de graduação (área de formação inicial). Qual era sua idade no momento dessa escolha?

  Caso não tenha certeza, selecione uma idade aproximada (em anos).

  _____ anos.

  Considerando esta escolha, no geral, você buscou atender e/ou obter:

	0	1	2	3	4
Crescimento pessoal					
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico					
Reconhecimento social e prestígio					
Aprovação de colegas e amigos					
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)					
Autonomia e liberdade para agir no trabalho					
Gosto ou interesse pela área					
Trabalho desafiador					
Expansão do conhecimento, aprendizado constante					
Maiores retornos financeiros					
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar					
Aprovação dos pais					
Posição de influência ou poder					
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho					
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer					
Contribuição para a sociedade					
Realização de ideias criativas ou inovadoras					
Sentido ou propósito no trabalho					

- Pense agora sobre a escolha do seu primeiro emprego ou estágio. Qual era sua idade no momento desta escolha?

  Caso não tenha certeza, selecione uma idade aproximada (em anos).

  _____ anos.

Considerando esta escolha, no geral, você buscou atender e/ou obter:

	0	1	2	3	4
Crescimento pessoal					
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico					
Reconhecimento social e prestígio					
Aprovação de colegas e amigos					
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)					
Autonomia e liberdade para agir no trabalho					
Gosto ou interesse pela área					
Trabalho desafiador					
Expansão do conhecimento, aprendizado constante					
Maiores retornos financeiros					
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar					
Aprovação dos pais					
Posição de influência ou poder					
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho					
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer					
Contribuição para a sociedade					
Realização de ideias criativas ou inovadoras					
Sentido ou propósito no trabalho					

- Agora, reflita agora sobre outras duas escolhas ou decisões importantes que você tenha tomado ao longo de sua carreira. Pense na primeira delas. Qual foi essa escolha?

  Descreva sucintamente a escolha realizada.

  _____.

  Qual era sua idade no momento desta escolha?

  Caso não tenha certeza, selecione uma idade aproximada (em anos).

  _____ anos.

  Considerando esta escolha, no geral, você buscou atender e/ou obter:

	0	1	2	3	4
Crescimento pessoal					
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico					
Reconhecimento social e prestígio					
Aprovação de colegas e amigos					
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)					
Autonomia e liberdade para agir no trabalho					
Gosto ou interesse pela área					
Trabalho desafiador					
Expansão do conhecimento, aprendizado constante					
Maiores retornos financeiros					
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar					
Aprovação dos pais					
Posição de influência ou poder					
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho					
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer					
Contribuição para a sociedade					
Realização de ideias criativas ou inovadoras					
Sentido ou propósito no trabalho					

- Agora, pense na segunda escolha. Qual foi essa escolha?

  Descreva sucintamente a escolha realizada.

  _____.

  Qual era sua idade no momento desta escolha?

  Caso não tenha certeza, selecione uma idade aproximada (em anos).

  _____ anos.

  Considerando esta escolha, no geral, você buscou atender e/ou obter:

	0	1	2	3	4
Crescimento pessoal					
Oportunidades de promoção ou avanço hierárquico					
Reconhecimento social e prestígio					
Aprovação de colegas e amigos					
Segurança ou estabilidade (no emprego, na profissão ou na carreira)					
Autonomia e liberdade para agir no trabalho					
Gosto ou interesse pela área					
Trabalho desafiador					
Expansão do conhecimento, aprendizado constante					
Maiores retornos financeiros					
Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e vida familiar					
Aprovação dos pais					
Posição de influência ou poder					
Competência na realização do trabalho, elevado desempenho					
Integração com colegas, socialização, sentimento de pertencer					
Contribuição para a sociedade					
Realização de ideias criativas ou inovadoras					
Sentido ou propósito no trabalho					

E-mail (opcional): _____.

Por favor, utilize o campo abaixo para deixar seus comentários sobre o questionário (opcional):

_____

_____

_____

_____

Muito obrigada por sua colaboração!