



Vinicius André Margutti

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ELABORAÇÃO DE PREDITOR PARA MEDIR O VALOR DE AMBIÇÃO NA
CARREIRA SEGUNDO CRITÉRIO ONTOPSICOLÓGICO**

Restinga Sêca, RS

2015

Vinicius André Margutti

**ELABORAÇÃO DE PREDITOR PARA MEDIR O VALOR DE AMBIÇÃO NA
CARREIRA SEGUNDO CRITÉRIO ONTOPSICOLÓGICO**

Trabalho de conclusão de curso-Monografia,
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
administração, Curso de Graduação em
Administração, Faculdade Antônio Meneghetti
– AMF.

Orientadora: Profª Drª Adriane Maria Moro Mendes

Restinga Sêca, RS

2015

FACULDADE ANTÔNIO MENEGHETTI

Vinicius André Margutti

**ELABORAÇÃO DE PREDITOR PARA MEDIR O VALOR DE AMBIÇÃO NA
CARREIRA SEGUNDO O CRITÉRIO ONTOPSICOLÓGICO**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia,
apresentado como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em
Administração, Curso de Graduação em
Administração, Faculdade Antonio
Meneghetti-AMF.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Adriane Maria Moro Mendes

Prof^ª Dr^ª Adriane Maria Moro Mendes
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso
Antonio Meneghetti Faculdade

Prof^ª Esp. Eloy Demarchi Teixeira
Membro da Banca Examinadora
Antonio Meneghetti Faculdade

Prof^ª Esp. Juliane Neves Fiorezi
Membro da Banca Examinadora
Antonio Meneghetti Faculdade

Restinga Sêca, RS, 05 de dezembro de 2015.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades durante todo o caminho percorrido para a construção deste trabalho.

A esta faculdade, todo seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje aponta um horizonte fora do trivial, possibilitado pelos ensinamentos que foi me proporcionado no decorrer do curso.

A minha orientadora Prof^a Dr^a Adriane Mendes, pelo suporte, pelas suas correções e incentivos durante o andamento da orientação.

A minha esposa Karen, pelo amor, incentivo e apoio incondicional nos momentos que cheguei a acreditar que não seria possível alcançar meu objetivo.

Ao Sr. Wesley Lacerda e Silva e ao Sr. Paulo Costabeber, pela disposição em atender ao meu pedido para entrevistá-los e pela contribuição trazida pelos assuntos abordados durante a entrevista.

Aos alunos da AMF que dispuseram do seu tempo para responder o piloto do preditor elaborado neste trabalho, em especial a aluna Patrícia que trabalha na central de carreiras da AMF, que tornou este momento possível.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“A ambição é louvável quando acompanhada pelo desejo e pela capacidade de fazer felizes os outros”.

(Paul Holbach)

RESUMO

MARGUTTI, Vinícius André. **Elaboração de preditor para medir o valor de ambição na carreira segundo critério ontopsicológico**. 2015. 43 páginas. Trabalho de conclusão de curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antônio Meneghetti – AMF, Recanto Maestro-Restinga Sêca/RS, 2015.

O objetivo geral deste trabalho é trazer a ambição em quatro temáticas: histórica, psicológica, corporativa empresarial e ontopsicológica para assim proporcionar melhor entendimento acerca do assunto. A partir dos pressupostos da abordagem teórica deste trabalho surgiu a ideia de criar um preditor para medir o valor da ambição na carreira de acordo com a escola ontopsicológica. Todas as temáticas apresentadas neste trabalho trouxeram conceitos, reflexões e os sentidos de utilidade ou não que a ambição pode proporcionar na vida das pessoas. Na contextualização do trabalho ficará perceptível que a ambição, a vontade e a carreira estarão interligadas e que compõem tendências das atitudes e das decisões que tomamos na vida para tratar de assuntos tanto pessoais como profissionais. Através da aplicação do preditor elaborado neste trabalho, poderemos averiguar se existe ou não a ambição em destaque naquela pessoa.

Palavras-chave: Ambição. Vontade. Carreira.

ABSTRACT

MARGUTTI, Vinícius André. **Elaboração de preditor para medir o valor de ambição na carreira segundo critério ontopsicológico.** 2015. 43 páginas. Trabalho de conclusão de curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antônio Meneghetti – AMF, Recanto Maestro-Restinga Sêca/RS, 2015.

The aim of this work is to approach the ambition on four themes, in order to provide better understanding of the subject: historical, psychological, business corporative and ontopsychological. From the theoretical approach of this study assumptions emerged the idea of creating a predictor for measuring the value of career ambition according to the Ontopsychological School. All themes presented in this paper brought concepts, reflections and sense of usefulness or worthlessness that ambition can bring to people's lives. In the context of the work it will be noticeable that the ambition, the will and career are interconnected and make up trends in attitudes and decisions we make in life to deal with both personal and professional matters. Through the application of the predictor developed in this paper we will be able to investigate whether the ambition is highlighted in a person or not.

Keywords: Ambition. Will. Career.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1: Resultado final da média ponderada obtido da aplicação do piloto..... | 35 |
| Figura 2: Equiparação <i>forma mentis</i> x preditor ambição..... | 37 |
| Figura 3: Respondentes extraídos com maior valoração nos pontos..... | 38 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Demonstrativo geral do piloto aplicado..... | 34 |
| Tabela 2: Resultado final da média ponderada..... | 35 |
| Tabela 3: Equiparação <i>forma mentis</i> dimensão vontade x preditor ambição..... | 36 |
| Tabela 4: Respondentes extraídos com maior valoração nos pontos..... | 37 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA..... | 14 |
| 1.2 OBJETIVOS | 14 |
| 1.2.1 Objetivo Geral..... | 14 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos | 14 |
| 2 ABORDAGEM TEÓRICA..... | 15 |
| 2.1 AMBIÇÃO PELA ÓTICA DA HISTÓRIA | 15 |
| 2.2 AMBIÇÃO PELA ÓTICA DA PSICOLOGIA | 16 |
| 2.3 AMBIÇÃO PELA ÓTICA COORPORATIVA EMPRESARIAL | 20 |
| 2.4 AMBIÇÃO NA ÓTICA DA ONTOPSICOLOGIA | 25 |
| 3 METODOLOGIA | 29 |
| 3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA | 29 |
| 3.2 ELABORAÇÃO DO PREDITOR | 29 |
| 3.3 UTILIZAÇÃO DO PREDITOR | 32 |
| 3.4 APLICAÇÃO DO PREDITOR | 32 |
| 3.5 COLETA DA AMOSTRA | 33 |
| 3.6 ANÁLISE DA COLETA | 33 |
| 4 RESULTADOS DA ANÁLISE..... | 34 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 39 |
| 6 REFERÊNCIAS..... | 41 |
| 7 APÊNDICE A..... | 43 |

1 INTRODUÇÃO

Desde épocas imemoriais até os dias de hoje a ambição está presente na história da humanidade. No sentido etimológico a palavra ambição vem do latim *ambitio-onis* - sf. “desejo veemente de alcançar aquilo que valoriza os bens materiais ou o amor-próprio” (CUNHA, 2010, p. 32). A palavra ambição tem a mesma raiz da palavra ambiente “*ambire*” que significa mover-se livremente. Ambição no sentido literal da palavra segundo Candeloro (2003) é: a criação do seu próprio caminho na vida, saber o que quer e aonde se quer chegar. A temática da investigação deste trabalho é trazer os conceitos da ambição em quatro óticas: histórica, psicológica, corporativa empresarial e ontopsicológica para assim demonstrar os âmbitos que estão inerentes à sua composição e interpretação.

Na ótica da história a ambição obteve destaque através da obra de Nicolau Maquiavel (1469-1527), ele afirma que os homens quando não lutam pela necessidade, lutam pela ambição. Neste sentido a necessidade e a ambição devem ser relativizadas, ou seja, enquanto os poderosos e o povo são forçados a lutar para garantir sua própria existência a ambição tende a atuar de forma virtuosa, porque é reprimida pela força contrária que a impede de expandir-se. Porém, quando o povo vê-se libertado da necessidade de lutar pela afirmação de sua liberdade, experimenta a imensidade do próprio desejo, passa a querer o domínio como os poderosos. Esta análise está inserida dentro do contexto histórico apresentado pelo escritor, afinal o novo mundo foi marcado pela ruptura de velhos paradigmas. Grande parte das pessoas ao agirem de acordo com a influência da necessidade ou da ambição parte da lógica explícita no livro “O Príncipe”, (p. 32) “os fins justificam os meios”. Neste caso, o intuito é defender paixões e ambições estritamente no campo pessoal, perdendo a convicção da ética que deveria ter sido assimilada com a sua postura e comportamento. A ambição é trazida por Maquiavel através desta antropologia¹ pessimista do *príncipe*. Ela estimula a ação dos humanos para várias direções e realizam-se nos mais diferentes motivos de avidez humana: na sede de glória, no desejo de posse, de lucro e de poder. O poder deixa de ser um vício de quem o detêm e passa a fazer parte da natureza humana antes da própria política.

¹ s.f. Antropologia. Ciência que dedica ao estudo do homem (espécie humana) em sua totalidade, tendo em conta sua origem, desenvolvimento (físico, social, cultural), comportamento, psicologia, particularidades raciais, hábitos, costumes, conhecimentos, crenças etc. Fonte: <http://www.dicio.com.br/antropologia> <Acesso em 03/11/2015>.

A ambição na ótica da psicologia fica questionada se está determinada pela vontade ou desejo, sentimento de inveja ou sistema de comparação com os outros indivíduos. Neste sentido, segundo Araújo (2015) o desejo é estimulado quando nos confrontamos com certo acúmulo de bens materiais, ou o sucesso e destaque no meio social em que vive. O desejo tem se consolidado como um sentimento de fácil manipulação e corrompido para servir a diferentes finalidades. O desejo não satisfeito traz o oposto do sucesso e destaque no meio social, dando lugar à imitação e fuga para a invisibilidade, ao surgir o sentimento de sentir-se inferior diante do outro. A explicação para esta ambiguidade estaria no fato de que a falta ou excesso de ambição evidenciam valores rejeitados pela maioria da sociedade, devido aos sentimentos afixados a estes fenômenos, que são a inveja e o complexo de inferioridade.

A ótica corporativa empresarial traz a ambição como forte desejo de poder, riquezas, honras, glórias, cobiça, alcance de um objetivo considerado sucesso. Todas as pessoas são ambiciosas de acordo com Alvarenga (2009), a diferença que determina se esta característica é positiva ou negativa está no discernimento do que é certo e do que é errado. Sendo assim, a ambição positiva pode direcionar o aprimoramento e o incremento da competência de planejar o futuro. Diferentemente na ambição negativa (sem escrúpulos), o indivíduo acaba por não conhecer limites na busca desenfreada pelo sucesso. Neste campo de ação, a ambição torna-se perigosa para o indivíduo e também para contexto social em que está inserido. Em alguns casos pode tornar-se até uma patologia, onde os meios não importam desde que os fins sejam alcançados (CARVALHO, 2014). Embora prováveis problemas que podem originar-se a partir da ambição, as empresas tendem a vê-la como virtude profissional dentro de um processo progressivo e evolutivo do profissional do mundo dos negócios, mas sem o profissional abdicar a sua conduta ética para que não perca a noção de limites de ascensão na sua carreira. Champy e Nohria (2005) consideram que a ambição pode ser um componente positivo ou negativo, que possibilita vantagens ou até prejuízos para a empresa. A empresa é formada por um conjunto de pessoas que trabalham em equipe. Nem sempre o funcionário ambicioso poderá entregar os benefícios desejados pela empresa se não souber atuar em equipe. Para Lubit (2002): os profissionais que tendem a aparentar algumas características predominantes como: ambição pelo poder, autoconfiança, alcance rápido de cargos elevados sem compaixão, podem ser prejudiciais às organizações, afinal, estas atitudes apontam um problema comum no mundo das corporações empresariais, denominado por especialistas como narcisismo destrutivo.

Para chegar no tema da ambição dentro da ótica ontopsicológica, foi selecionado o texto: os oito pontos para a escolha dos colaboradores de Meneghetti (2013), que trata do conjuntura e da metodologia para contribuir com a escolha dos colaboradores de uma empresa. Dentre os oito pontos, foi extraído o valor de ambição, valor de considerado pelo autor de maior importância entre os demais. Os outros sete pontos, têm a sua devida importância no entendimento do texto e serão explicados na abordagem teórica deste trabalho. Porém, o foco ficará no valor de ambição. No ponto de vista da escola ontopsicológica a concretização da ambição para o sujeito não está aliado a ganância, a violência contra o meio social, a abstração da riqueza alheia. Na ambição existe um potencial do projeto da vida, existe uma disposição da natureza, a qual desempenha um papel neste jogo: faz com que o mais ambicioso, mais inteligente realizar para oferecer alimento, trabalho e resultado a muitos outros que não tem esta capacidade. Assim, quanto maior a ambição, maior o sacrifício, o esforço, a determinação, a força e a capacidade de realizar. Meneghetti (2013), considera que um homem que possui inteligência sem ambição é um homem com inteligência sem ação.

Nestes relatos, foram trazidos assuntos que demonstraram a trajetória do tema ambição dentro da história, da psicologia, do mundo corporativo empresarial e também da ontopsicologia. Diante dos conceitos e dos pontos de vista apresentados percebe-se que a ambição pode ser positiva ou negativa, construtiva ou destrutiva, confundida e/ou equiparada com outros sentimentos como a inveja e a ganância. Mas que também pode ser utilizada para critérios que a tornem única, bela e verdadeira. Partindo desta tendência em que a ambição passa a ser considerada como integrante do projeto de vida do indivíduo, que ela está intrínseca e que a ação é realizada na unidade de ação do sujeito, surgiu a reflexão da problemática de pesquisa deste trabalho: como elaborar um preditor para medir o valor de ambição na carreira segundo o critério ontopsicológico ?

1.1 JUSTIFICATIVA

Partindo do conceito do valor de ambição trazido por Meneghetti (2013), foi elaborado um preditor, que terá o objetivo específico de medir o valor de ambição na carreira. O instrumento terá a função de apoiar a central de carreiras da Antônio Meneghetti Faculdade – AMF, para medir a ambição do sujeito na sua trajetória profissional, para assim, demonstrar qual é a vontade de fazer que ele possui diante daquela oportunidade que está à sua frente.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Elaborar preditor para medir o valor de ambição na carreira segundo a ciência ontopsicológica no âmbito empresarial.

1.2.2 Objetivos Específicos

Investigar a temática da ambição.

Interpretar o valor da ambição definido no critério da Ontopsicologia.

Definir a metodologia para o instrumento.

Criar um preditor para medir o valor de ambição.

Aplicar teste piloto.

Analisar o resultado da amostra.

Equiparar o resultado do preditor com o instrumento *forma mentis*.

2 ABORDAGEM TEÓRICA

Este capítulo apresenta a abordagem teórica dos conceitos inerentes ao tema ambição: a) pela ótica da história, b) pela ótica da psicologia, c) pela ótica corporativa empresarial e d) pela ótica da Ontopsicologia. A partir destes pressupostos, objetiva-se obter melhor compreensão do tema ambição.

2.1 AMBIÇÃO PELA ÓTICA DA HISTÓRIA²

Do ponto de vista da História e da Filosofia, o tema da ambição aparece com ênfase na obra de Nicolau Maquiavel, pensador nascido em Florença, considerado por especialistas como pai da ciência política moderna. Ele afirma que "A ambição é uma paixão tão forte no coração do ser humano, que, mesmo que galguemos as mais altas posições, nunca nos sentimos satisfeitos. [...] os homens quando não são forçados a lutar por necessidade, lutam por ambição" (MAQUIAVEL, 2007, p. 15).

Evidentemente que deve ser feita a devida leitura sobre o conceito de "necessidade" e também de "ambição" apresentadas pelo escritor, visto que ambos foram elaboradas no contexto específico do novo mundo, marcado pela ruptura com velhos paradigmas. Apesar disso, ainda que os aspectos da necessidade e da ambição percebidos naquela época sejam tão diferentes das definições que temos hoje, é possível compreendê-las e utilizar no nosso contexto histórico atual.

Segundo Maquiavel (2011), independentemente de agirem sob influência da ambição ou da necessidade, grande parte das pessoas age de acordo a lógica explicitada na obra "O Príncipe", que diz que "os fins justificam os meios" (p. 32). Recorrendo à ideia da justa "necessidade", o teórico demonstra que são utilizados diferentes meios, entre eles: a sede de glória, o desejo de posse, de lucro e de poder no intuito de defender as ambições no âmbito estritamente pessoal.

² No item 2.1 da abordagem teórica que trata da ambição na ótica da história a contextualização foi trazida a partir dos livros: MAQUIAVEL, Nicolau. Discurso sobre a primeira década de Tito Lívio. São Paulo: Martins Fontes, 2007. MAQUIAVEL, Nicolau. O príncipe (Trad. Antônio Caruccio-Caporale). São Paulo: L&PM Editores: Porto Alegre, 2011.

As posturas baseadas no "fundamentalismo" pessoal podem levar o indivíduo a perder toda a noção de ética que deveriam ter assimilado e incorporado às suas posturas e comportamentos. Esse fato faz com que o indivíduo julgue as situações e as pessoas envolvidas conforme o seu olhar, enxergando o outro como um mal que deve ser erradicado. Esse aspecto pode impulsionar as ações dos indivíduos em direções baseadas na cobiça humana, na busca pelo domínio e poder. O poder passa a ser uma constante na natureza humana antes mesmo da política e da ética. Neste caso, não é possível falar em honra na conquista, na medida em que esta seja elaborada por meio do uso de recursos de origem duvidosa. Para Carvalho (2014), no entanto, registra-se a presença de poucas pessoas nestas condições, pois a maioria deixa levar-se pelas bandeiras equívocas da necessidade artificial e da ambição desmedida.

Na trajetória histórica analisada, nota-se que desde Maquiavel até a chegada do século XXI, surgiram novas ideias, que provocaram uma revolução no pensamento humano, com a superação e rupturas notáveis no modo de ver o mundo material, que tornaram a reflexão sobre as questões humanas muito mais complexas, com verdades questionadas e paradigmas quebrados.

2.2 AMBIÇÃO PELA ÓTICA DA PSICOLOGIA

No âmbito da psicologia, a primeira questão que surge acerca da ambição é se efetivamente esta é determinada pela vontade ou desejo originados na alma humana ou se simplesmente surge como fruto de um sentimento de inveja camuflada por meio de crescimento ou em sistema de comparação com outros indivíduos.

Segundo Araújo (2015), o desejo do indivíduo é despertado ou estimulado por meio do acúmulo de bens materiais ou até mesmo pelo sucesso e/ou destaque no meio social em que vive. Sendo assim, o desejo tem se consolidado como um sentimento de fácil manipulação e corrompido para servir às mais diferentes finalidades. O desejo não satisfeito traz o sentimento de insucesso, seja no âmbito material ou social e o indivíduo passa a desvalorizar seus potenciais e tende a imitar as ações e estratégias das pessoas por ele consideradas de sucesso. Esse fato tende a tornar invisíveis seus reais desejos e ao não atingir o sucesso do

outro pode surgir o sentimento de inferiorização. Nota-se, no entanto, que a sociedade costuma reprimir e criticar tanto a falta como o excesso de ambição.

De acordo com Araújo (2015), a explicação para esta ambiguidade estaria no fato de que a falta ou excesso de ambição evidenciam valores rejeitados pela maioria da sociedade moralista³, devido aos sentimentos anexados a estes fenômenos, que são a inveja e complexo de inferioridade. A pessoa declaradamente ambiciosa representa uma ameaça ao outro que eventualmente não tenha conseguido realizar com sucesso determinada tarefa. Por outro lado, quando o indivíduo consegue alimentar a ambição a partir da medida do equilíbrio, como sugerem especialistas no assunto, pode surgir a ambição positiva.

Ambição positiva: é aquela que agrega prazer verdadeiro emanado da alma do indivíduo com elevação de sua autoestima, deixando de lado a comparação e influência da inveja citada. A ambição deve ser uma espécie de meditação pessoal das reais necessidades de crescimento e desenvolvimento de um ser humano, este é o único ponto onde certa solidão pessoal se torna benéfica, estimulando uma reflexão no sujeito sobre o que realmente lhe falta, nunca o oposto, porque não tenho o que meu semelhante conquistou. (ARAÚJO, 2015)⁴.

Em uma análise mais profunda da questão, podemos refletir sobre alguns aspectos, a saber:

- Por que a ambição⁵ costuma ser quase sempre voltada para o âmbito material da vida? E,
- Por que não vemos com a mesma intensidade a busca pelo aprimoramento e realização emocional das pessoas?

³ Segundo Leonardo Boff, a forma concreta como a ética é vivida, depende de cada cultura que é sempre diferente da outra. Um indígena, um chinês, um africano vivem do seu jeito o amor, o cuidado, a solidariedade e o perdão. A esse jeito diferente chamamos de moral. Ética existe uma só para todos. Já morais, existem muitas, consoante às maneiras diferentes como os seres humanos organizam a vida. Vamos dar um exemplo. Importante é ter uma casa (ética). O estilo e a maneira de construí-la podem variar (moral). Pode ser simples, rústica, moderna, colonial, gótica, contanto que seja casa habitável. Assim é com a ética e a moral. Fonte: **BOFF, Leonardo. Ética e Moral: o que significam? Disponível em <http://www.leonardoboff.com/site/vista/outros/etica-e-moral.htm>** Acesso em 14/10/2015.

⁴ Fonte: http://antonioaraujo_1.tripod.com/psico1/portugues/ambicao/ambicao.html Acesso em 13/10/2015. Acesso em 14/10/2015.

⁵ A ambição se torna mais do que neurótica quando é usada como uma fuga do complexo de inferioridade, conforme apresentado anteriormente no texto, por exemplo: compro um carro luxuoso apenas para me sentir incluso num valor que nem é de minha pessoa, e, por conseguinte quase nunca o aproveito por receio de danificá-lo, ou qualquer outro objeto material do qual não consigo fazer um uso contínuo e equilibrado. Uma das maiores parcelas da neurose humana sem sombra de dúvida estacionou nos quesitos da ambição e dinheiro. (ARAÚJO, 2015). Idem.

Psicólogos e especialistas no assunto, entre eles Araujo (2015) defendem que a resposta às questões mencionadas acima estaria no suposto medo exagerado de sofrer rejeição, exclusão e até mesmo ser comparado com outras pessoas e avaliado como inferior.

Neste aspecto, não se trata apenas de fatores biológicos que instigariam a competição entre os indivíduos, vai além, influenciando diretamente nos comportamentos individuais e grupais. Exemplo disso, citado por Araújo (2015)⁶, seria o período da vida da pessoa classificado como adolescência, no qual:

Cultivamos o desapego e rebeldia, mas em pouco tempo nos tornamos ultraconservadores na arte do acúmulo de bens e falta de sensibilidade principalmente para com os mais próximos. Se não há a cura citada, obviamente só resta remediar, que o gasto ou esforço esteja associado ao prazer pessoal e que o mesmo sempre seja compartilhado com alguém, quem não atingir tal meta certamente será retraído, tímido e amplamente infeliz.

A ambição é positiva⁷ para a sociedade como um todo na medida em que subsidia o desenvolvimento do indivíduo e, por consequência, do meio social onde vive. Pode ser negativa, quando surge e se alimenta da compensação problemática do chamado complexo de inferioridade; ressalta-se ainda que o exibicionismo é a maior das armadilhas, visto que suas consequências diretas surgem na forma de frustração e revolta.

Os grandes desafios a serem enfrentados no que se refere à ambição são: o sentimento de narcisismo, a prepotência quando vinculada ao desejo de superioridade econômica ou ascensão social, o desconhecimento das verdadeiras necessidades pessoais, no contexto de um mundo permeado pela inveja e comparação entre as pessoas.

Na psicologia tende a existir indivíduos que fazem uma espécie de contrapartida narcisista no aspecto da ambição, esses indivíduos sentem necessidade da aquisição de bens materiais para fugir dos contratos sociais e afetivos, não para exibicionismo. Ainda sobre a questão da ambição, cabe questionar sobre a durabilidade da satisfação que traz uma conquista material para a pessoa, que geralmente não é muito duradoura, até porque ao

⁶ Fonte: http://antonioaraujo_1.tripod.com/psico1/portugues/ambicao/ambicao.html Acesso em 13/10/2015. Acesso em 14/10/2015.

⁷ Outro ponto positivo da ambição é quando a pessoa investe de corpo e alma num patamar de crescimento sem culpa ou solidariedade para com os neuróticos ou desafortunados de seu meio de convivência, isto não significa em hipótese alguma egoísmo, mas lutar pelo seu direito inalienável de satisfação ou felicidade caso possua as ferramentas adequadas para tal propósito. Idem.

conquistar objeto de desejo em dias ou meses o interesse tende a diminuir, tornando-o obsoleto e até mesmo descartável.

Já as conquistas relacionadas com os sentimentos humanos, com o instinto, a sexualidade e até mesmo os vícios, podem ser quase infinitamente explorados no âmbito do psiquismo humano, estas são questões que compõem o objeto de pesquisa da psicologia e das neurociências.

A ambição pode ser equiparada aos problemas mais complexos de outros setores da vida, pode-se apontar essa afirmação porque sabe-se que a ideia da felicidade plena não passa de um desejo subjetivo e inalcançável, embora esta utopia esteja frequentemente presente nos sentimentos dos homens. A questão é que a vida passa e percebe-se e constata-se que somente são possíveis conquistas da felicidade em forma de momentos, relativamente poucos em vista da longevidade humana.

Segundo Araújo (2015), a ambição das conquistas materiais surge exatamente na forma de uma antítese dos problemas pessoais, predominantemente relacionados com a busca pela felicidade, exemplo disso é o consumo desenfreado observado na contemporaneidade, a partir da suposição de que bens materiais fazem os consumidores se sentirem melhor e mais felizes. Constata-se que o sistema econômico capitalista, sob o qual a maior parte da humanidade vive de maneira muito perspicaz apropriou-se dos desejos humanos acerca da satisfação das mais diferentes necessidades, desde as disputas territoriais, o medo de passar fome, as privações materiais diversas e, até mesmo, a morte.

Assim, a psicologia acaba recorrendo a soluções como a da transcendência, que possui a ambição de buscar desenvolver a alma humana, com o intuito de superar o problema do sentimento de medo. Concluindo:

Seja a ambição, dinheiro ou poder parece que tais elementos não produzem o estado de alegria necessário para uma motivação diária, sendo meros subterfúgios para uma satisfação que sempre ficou apenas em nosso imaginário. Jamais nos ensinaram ou então tivemos a garra de descobrir uma equação que nos levasse à plenitude, sendo que o problema é basicamente educacional; o treinamento sempre foi visando à adaptação, nunca para contemplar a maravilha do valor pessoal. Confessemos que jamais fomos estimulados para o amor próprio. O problema da ambição é em suma não estar preparado para todas as demandas que virão na sequência, seja em qualquer área: estética, poder, dinheiro ou aceitação pelo grupo. (ARAÚJO, 2015) ⁸.

⁸ Fonte: http://antonioaraujo_1.tripod.com/psicol/portugues/ambicao/ambicao.html Acesso em 13/10/2015. Acesso em 14/10/2015.

Pela ótica da psicologia trazida por Araújo (2015), foi observado que a ambição está questionada pela vontade ou pelo sentimento de inveja do indivíduo em relação ao outro, seja na aquisição de bens materiais, seja na posição social que o indivíduo possui. Também foi constatado que o dinheiro e o poder não são capazes de produzir a satisfação necessária para motivar o indivíduo diariamente, e que esta satisfação fica apenas no imaginário da cada um sem descobrir o caminho que leva a plenitude da autorrealização.

2.3 AMBIÇÃO PELA ÓTICA COORPORATIVA EMPRESARIAL

De acordo com o dicionário Houaiss (2009), a ambição pode ser definida como um forte desejo de poder, riqueza, honras, glórias, cobiça e/ou grande anseio de alcançar um objetivo considerado como sucesso. Segundo Alvarenga (2009), todas as pessoas são ambiciosas, a diferença que pode determinar se essa característica é positiva ou negativa está em conseguir diferenciar o certo do que é errado. Pois assim, a ambição positiva pode conduzir ao aperfeiçoamento e desenvolvimento da capacidade de planejar o futuro.

Isso é muito diferente da ambição que não conhece escrúpulos, pois este tipo pode levar o indivíduo a não reconhecer limites em sua busca desenfreada pelo sucesso. Exatamente neste aspecto, a ambição pode se tornar perigosa para o indivíduo e para a própria sociedade, podendo até mesmo se tornar uma patologia, na qual os meios não importam, desde que leve a pessoa a alcançar seus fins (CARVALHO, 2014).

Assim, como outros aspectos relativos ao sentimento humano, com a ambição não é diferente, observa-se que sempre é necessário certo equilíbrio para não deformar as condutas, conforme a citação abaixo:

Ferindo aspectos de ética, honestidade, afetando a saúde física e mental. Quando se fala em ambição, pode-se traçar um paralelo com humildade: ambos em excesso são prejudiciais ao indivíduo. É muito mais rentável a uma empresa ter um funcionário ambicioso ao ter um funcionário extremamente humilde. As empresas acabam usando a ambição para aumentar o desempenho e produtividade do mesmo. O sentido está no equilíbrio entre a humildade e a ambição (ALVARENGA, 2009).

Alguns aspectos como ciúme e inveja estão mais diretamente vinculados à ambição, pelo seu lado negativo. Neste sentido, para indivíduos que agem em desacordo com os princípios da ética e da moralidade, podem considerar natural destruir pessoas supostamente concorrentes, se apropriar de ideias e cargos de colegas, a fim de satisfazer seus desejos. De

acordo Tomei (1994), a ética é o limite necessário no sentido de que a ambição não se caracterize pela forma pejorativa e negativa.

No entanto, apesar dos possíveis problemas que possam ser originados a partir da ambição, muitos especialistas a defendem no contexto empresarial. De acordo com Moraes (2009) do ponto de vista das empresas, a ambição tende a se tornar progressivamente como uma virtude para o profissional do mundo dos negócios. Há um reconhecimento de que, um profissional que adota postura e comportamento ambicioso, aperfeiçoando esse sentimento de ambição para o aspecto positivo, conseguirá moldá-lo para a medida certa e terá muito mais chances de alcançar o sucesso em sua prática profissional.

Marins (2009) reafirma que é indispensável que este profissional tenha como norte de suas ações a conduta ética, para que não perca a noção de limites na busca de ascensão profissional, pois:

A ambição pode ser um elemento positivo ou negativo, que pode trazer vantagens ou prejuízos para as organizações. Devemos considerar que uma organização é formada por um conjunto de indivíduos que trabalham em equipe, um funcionário ambicioso não necessariamente produzirá os benefícios esperados se não souber trabalhar em equipe, bem como se o líder não conseguir extrair os talentos de sua equipe (CHAMPY E NOHRIA, 2005).

De acordo com Lubit (2002) a partir da ambição pode surgir um tipo de patologia que pode ser fortemente prejudicial às organizações, chamada pelos especialistas de Narcisismo⁹ Destrutivo, problema bastante comum no meio corporativo. Possui esta patologia os profissionais que aparentam muita autoconfiança, ambição pelo poder, nenhuma compaixão e encontram grande facilidade para alcançar de forma rápida altos cargos.

No entanto, quando atingem seus objetivos, costumam apresentar outra personalidade, geralmente adotando postura de desvalorizar os colegas de trabalho, criar dificuldades para o trabalho em equipe e passam a objetivar exclusivamente seu próprio sucesso prejudicando e afastando os demais membros da equipe (LUBIT, 2002).

Segundo Alvarenga (2009), estudar e entender a ambição requer concomitantemente compreender os sentimentos de ganância e inveja. É bastante comum acontecer certa confusão

⁹ O termo **narcisismo** é usado em referência ao mito de Narciso (que, fascinado por seu rosto, quis pegar o seu reflexo na água e pereceu afogado), amor à imagem de si mesmo. Fase normal da sexualidade infantil, na qual o objeto de amor do sujeito é seu corpo, indica uma regressão no adulto. (grifo nosso). DUROZOI, G. e ROUSSEL, A. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Marina Appenzeller. Campinas, SP: Papirus, 1993. Fonte: <<https://sites.google.com/site/sbgdicionariodefisofia/narcisismo>> Acesso em 14/10/2015.

entre a ambição e a ganância, sendo esta última uma das principais responsáveis pelo fracasso na vida pessoal e profissional, uma vez que indivíduos com estas características não enxergam limites para conseguir o que desejam, desconsiderando qualquer ética.

Ao analisar a questão da ganância em ambientes empresariais, é comum verificar que pessoas ou empresas, passam da ambição para a ganância, ignorando totalmente os princípios da ética, passando a agir de forma inescrupulosa com os colegas e/ou subordinados. Nestes casos, outra constatação comum é verificar uma aparente vitória a curto prazo, acarretando em derrotas ao analisar no longo prazo.

A inveja, por sua vez, pode ser detectada mediante aplicação de duas simples perguntas, que podem ser feitas para qualquer pessoa de uma empresa, segundo Rodrigues (2000), são elas: “o sucesso dos outros incomoda você? O seu sucesso incomoda os outros?”. A tendência natural para estas respostas é que ao menos uma delas seja positiva.

Existe uma ideia generalizada que a inveja é um sentimento sempre presente nas relações, com tendência a proliferar, especialmente nos ambientes onde exista alto grau de competitividade e políticas meritocráticas baseadas em premiação, isto é, exatamente o modelo adotado sistematicamente nas organizações atuais (MARINS, 2009).

A associação entre a inveja, ambição e ganância em um gestor, pode projetar a construção de obras cujo objetivo é a valorização egocêntrica em detrimento das reais necessidades e finalidades a serem alcançadas pela corporação (LUBIT, 2002).

Quando se trata de abordar a ética no mundo dos negócios, não estamos falando de uma ética isolada, mas de uma ética que tem como base as normas que regulam a conduta dos indivíduos e da sociedade. Deste modo, se a Ética é uma área do conhecimento que se dedica ao estudo da moralidade e a maneira como as pessoas devem agir na convivência com a sociedade, quando se trata da ética nos negócios, esta deve estabelecer a moralidade que deve reger as relações no âmbito da empresa.

Pode-se dizer que nas sociedades ocidentais, os conceitos de ética¹⁰ constituem-se na diretriz básica de tratar o outro como gostaria de ser tratado, sendo esta uma tendência comum a praticamente as civilizações existentes no mundo. Porém, ao longo da história da humanidade, os conceitos de ética evoluíram, juntamente com a evolução do pensamento humano e do modo de ver a realidade.

A discussão sobre a ética nos negócios e nas corporações é relativamente recente, ganhando força no século XX, a partir do processo de avanço na questão dos direitos humanos para todos os grupos sociais. Até meados da década de 1950, é possível constatar que as discussões estavam limitadas fundamentalmente aos direitos dos trabalhadores de terem remuneração justa e condições de trabalho dignas.

Neste contexto, surge a necessidade das empresas serem regidas por princípios éticos, em especial na década de 1970, onde os movimentos sociais lutavam em prol da adoção de uma ética corporativa e social nos negócios. Esta mobilização foi decisiva, pois foi nesta época que:

Algumas empresas começaram a desenvolver códigos de ética corporativa, tornando-se cada vez mais sensíveis a acusações que pudessem colocar sua imagem em risco. Esse movimento somente se consolidou na década seguinte, quando os conselhos de administração criaram códigos, comitês e programas de treinamento relacionados com a ética. Os anos 1990 trouxeram as estruturas de vigilância ética, criadas para acompanhar e disciplinar o cumprimento de normas do ponto de vista jurídico. (CASTRO JR., 2003, p. 2).

Assim, surgia o estímulo necessário para que muitas organizações elaborassem e estabelecessem seus próprios códigos de ética e manuais de princípios para a governança corporativa e empresarial, elevando o conceito de ética à posição de grande destaque ocupada atualmente no mundo corporativo e na sociedade em geral, podemos dizer que houve um verdadeiro resgate deste conceito.

¹⁰ A palavra ética vem do grego *ethos*, que se refere à maneira como o indivíduo realiza sua natureza própria e, nesta acepção, a ética refere-se à educação do caráter dos indivíduos em vista da felicidade, da vida justa e livre que, para os gregos, só era possível como vida política. A ética se refere ao comportamento autônomo do indivíduo, enquanto ser capaz de desejar e alcançar racionalmente o bem e a felicidade. Assim, enquanto a moral impõe, do exterior, as regras do comportamento e da ação, além de definir sanções para a prática desviante, a ética supõe um sujeito racional e livre, capaz de, por si mesmo, estabelecer valores e respeitá-los. Fonte: CHAUI, Marilena. **Ética e moral**. 46a. Reunião da SBPC – Vitória. 2007. Disponível em <http://ialatextos.blogspot.com.br/2007/03/tica-e-moral.html> Acesso em 15/10/2015.

De acordo com Castro Jr., (2003), a discussão da necessidade da ética empresarial no Brasil sofreu forte influência dos Estados Unidos, em virtude do crescimento gradativo do capitalismo e a ampliação do mercado, empresas transcenderam de pequenos empreendimentos, para tornarem-se grupos corporativos administrados por profissionais especializados. Neste sentido, Castro Jr. (2003), traz na citação abaixo que:

Padrões éticos rígidos constituem uma pré-condição para o estabelecimento da confiança, base para a cooperação e para todos os relacionamentos. As empresas visionárias não apenas compartilham essas características, como também exigem devoção à sua ideologia. São muito exigentes consigo mesmas e rigorosas na luta contra a complacência. Os líderes dessas empresas são também implacáveis na exclusão das pessoas que deixam de compartilhar seus valores, ideologia e cultura. (CASTRO JR., 2003, p. 7).

Nos tempos atuais, muitas empresas consideradas como visionárias conduzem a moldagem do potencial de motivação que poderá ser proporcionada pela ambição, promovendo uma mudança de foco, do campo individualista ampliando para objetivos maiores, compartilhados e altruístas.

Segundo Castro Jr. (2003), os visionários também podem ser considerados ambiciosos. Neste novo momento das corporações, recebem o título de “visionárias”, as empresas que buscam ir além da garantia das necessidades básicas de sobrevivência de seus trabalhadores/colaboradores, estas empresas estão também preocupadas com a garantia de superação das carências existenciais das pessoas, diante disso, consegue oferecer-lhes uma identidade, a partir do sentimento de pertencimento, um propósito, por meio da razão de ser no mundo e da descoberta da fonte de paixão; e, reconhecimento, na medida em que promove o fortalecimento da autoestima. Neste aspecto:

Os líderes visionários disseminam continuamente essa proposta, de maneira a atrair e estimular talentos, incentivar o trabalho em equipe, desafiar e capacitar colaboradores a inovar e utilizar sua intuição. Em contrapartida, ao assumir tais valores e compromissos com paixão, os empregados tornam se efetivamente colaboradores (CASTRO JR., 2003, p. 9).

Mesmo em um ambiente com alto grau de competitividade como é o mundo dos negócios, os líderes de empresas visionárias, atuam no sentido de estimular as forças construtivas e os potenciais de liderança, trabalham com a combinação de valores e virtudes conflitantes entre si, como a ética e a ambição, mas de maneira que, em uma conjuntura pautada na ética e na confiança, “a ambição pode ser moldada em uma fonte inesgotável e poderosa de inspiração e criatividade, quando é domada e incentivada” , (CASTRO JR., 2003,

p. 9). Constata-se, portanto, que torna-se possível estabelecer um círculo virtuoso em torno da ambição no meio corporativo quando o trabalho é feito em base na confiança, sendo fundamentado por ideologias e valores legítimos e compartilhados, sempre contando com o reforço das lideranças líderes e estímulo dos trabalhadores colaboradores.

Desta forma, pode ser construído um ambiente na empresa que estimule o avanço, a inovação, o desenvolvimento livre da criatividade, juntamente com as mudanças constantes e permanentes, quando isso ocorre, proporciona um desempenho em caráter excepcional no meio corporativo e concilia com um desenvolvimento sustentável para todos os envolvidos no processo de construção do ambiente da empresa.

2.4 AMBIÇÃO NA ÓTICA DA ONTOPSICOLOGIA¹¹

Para elucidar o tema ambição na escola ontopsicológica foi trazido alguns conceitos delineados por Meneghetti (2013), os quais relatam que a ambição do indivíduo é parte integrante do seu projeto de vida, da sua natureza. A ambição neste aspecto reporta-se a ação única e precisa do sujeito na sua unidade de ação, a inteligência se move em crescimento, em existência potencial. No âmbito da Ontopsicologia percebe-se que a ambição é citada dentro de um contexto puro, ou seja, a ambição não está corrompida por estereótipos pré-existentes em relação às outras óticas conceituadas na abordagem teórica deste trabalho.

Dentro de um conceito filosófico Meneghetti (2013, p. 35) diz:

“Ambição” significa: qual ação específica quero. Por isso, não se trata de uma ação qualquer, mas de uma ação especificada no concreto preciso individual: por exemplo, se o sujeito toca música, será um músico espetacular; se é um médico, saberá resolver os problemas mais do que os outros médicos. Ele pode porque se preparou, é capaz, e a partir da própria inseidade¹² conhece a inseidade dos outros e da vida. Então entra na unidade do ser.

¹¹ O termo Ontopsicologia foi proposto por Sutich de acordo com que Maslow expõe no seu livro Introdução à psicologia do ser. Entretanto a efetiva formalização teórica inerente esta ciência é entregue pelo trabalho do professor Antônio Meneghetti entre 1970 e 1973, conforme esclarece em seu livro Manual de Ontopsicologia, 4 ed. rev. Recanto Maestro: Ontopsicológica Ed, 2010.

¹² A inseidade é para nós, e conhecemos a realidade em si. Cada um desses dois polos remete necessariamente ao outro. GILBERT, P. A paciência de ser metafísica, tradução Nicolás Nyimi Campanário, Edições Loyola, São Paulo, Brasil, 2005, p. 240.

Neste sentido, a ambição é reportada a especificidade da ação precisa e individual do sujeito, de si para si. Meneghetti (2013, p. 35-36) complementa: “a ambição é *una, verdadeira, boa, e, portanto, bela!*”.

Uno: não há dispersão do sujeito, ele decide em direção ao modo único de si, visto que a vida toda está ali.

Verdadeiro: a manifestação do seu Em Si ôntico¹³ na história, em concordância com as leis universais, projetos, ideias, opiniões, etc., encontram-se sincronizados com a lógica da realidade. O sujeito movimenta-se em conformidade com a própria ambição e a esfera da vida em que a sua individuação ôntica está em sincronismo com o vetor ôntico da vida.

Bom: pratica constantemente o bem, ainda que mate. Neste sentido, matar no significado de purificação, seleção, escolha.

A vida faz com que façamos escolhas, e que em todas as novas escolhas matamos algo que não tem mais importância por fazer parte do passado, segue-se em frente na autogeração. Enfim, isso tudo é *belo*, é a grandeza, transformação. Ainda para Meneghetti (2008, p. 70) a ambição é “a volição, a intencionalidade do ato, o vetor daquele quântico que o sujeito tem dentro de si”.

Não existindo a ambição, a inteligência do sujeito não se move em crescimento. A materialização da ambição para o sujeito não é a estupidez da ganância, da violência contra a sociedade, da apropriação da riqueza alheia. Na ambição há uma virtualidade¹⁴ do projeto da vida, existe uma disposição da natureza, a qual desempenha um papel neste jogo: faz o mais ambicioso, mais inteligente realizar para oferecer alimento, trabalho e resultado a muitos outros que não esta capacidade. Assim, quanto maior a ambição, maior o sacrifício, o esforço, a determinação.

Além destes conceitos, Meneghetti (2013, p. 163) traz:

¹³ Em Si ôntico: o ponto primeiro do qual principia o determinar-se de uma individuação, princípio que faz ser ou não ser, existir ou não existir. MENEGHETTI, A. Dicionário de ontopsicologia, 2. Ed. ver. atual., Recantro Maestro: Ontopsicológica Editoria Universitária, 2012.

¹⁴ Virtualidade: forma específica que se pode extrair ou realizar de um contexto ou coisa. . MENEGHETTI, A. Dicionário de ontopsicologia, 2. Ed. ver. atual., Recantro Maestro: Ontopsicológica Editoria Universitária, 2012.

Ambição de sucesso. Aqueles que querem ganhar, aqueles que servem à empresa pela própria ambição devem trabalhar bem, uma vez que eles sabem que servindo o empresário e fazendo-o ter lucros, obterão outras possibilidades: maior remuneração, tornar-se chefe, ou até mesmo sócio etc. Ou então, após estágios de longa preparação, decidem ir trabalhar onde podem obter mais.

A capacidade de servir a empresa com a própria ambição trabalhando bem e servindo bem, promovendo o ganho da empresa e pessoal tenderá a impulsionar a trajetória da pessoa para alcançar novos ganhos, cargos e até a sociedade do um negócio. Para o estágio após o processo de aprendizado fica a decisão de trabalhar onde possam obter mais.

A partir da inferência do texto os oito pontos para a escolha dos colaboradores de Meneghetti (2013, p. 107-111), destacando que no valor de ambição Meneghetti, afirma que: “um homem sem ambição não vale nada, pode ser muito inteligente, mas deve também ter ambição, vontade de fazer, força. [...] se uma pessoa não tem ambição, não devemos perder tempo, porque não a terá nunca”.

Por ser considerado o valor de ambição o valor maior importância de acordo com o texto de Meneghetti (2013), entre os oito pontos, foi o valor selecionado para trazer a problemática da pesquisa deste trabalho de como elaborar um instrumento para medir o valor de ambição na carreira seguindo critério ontopsicológico.

Os demais valores não menos importantes igualmente compõem os critérios que ajudam na escolha de pessoas com capacidade de liderança para o líder investir no futuro da empresa e também no futuro das pessoas que compõem o corpo operativo da empresa. Os oito valores citados no texto são: valor social, valor profissional, valor econômico, valor de ambição, valor biológico, valor legal, valor de confiança e valor virtual. Cada valor tem um conceito, uma importância.

Valor social: conceito da personalidade que os outros fazem daquele sujeito. Se é uma pessoa que na imagem social tem alguma problemática com drogas, falta de equilíbrio ou anomalia que possa comprometer sua capacidade de operação.

Valor profissional: se o interesse do sujeito está intrínseco com o interesse do líder da empresa. O sujeito deve possuir atitude ou experiência e demonstra-las.

Valor econômico: medir quanto a pessoa tem ou pode ganhar, fazer a avaliação da renda que possui no plano material. Fazer a escolha daquele sujeito que tenha suficiência de si ou que se coloca em real suficiência de si.

Valor de ambição: Avaliar se a pessoa tem vontade de ser mais, de demonstrar mais. Qual é o desejo de ambição do sujeito na sua vida pessoal e profissional. Ter vontade de fazer, força.

Valor biológico: a aparência saudável, o poder, o encanto, a presença, a amabilidade daquela pessoa voltada para o negócio.

Valor legal: além de não ter problemas com a lei, o sujeito deverá ter conhecimento como funciona a lei no contexto social em que vive. Não dispor da devida informação a lei cai na ingenuidade, na violência de qualquer pessoa.

Valor de confiança: se é uma pessoa que dispõe de boa vontade e possui capacidade para ser uma pessoa leal e coerente com o líder da empresa. Se é uma pessoa responsável por aquilo que decide fazer. Se for dividida ou ambivalente não é adequada para a empresa.

Valor virtual: que mensura o potencial do sujeito, o líder deve crer que aquele sujeito pode crescer e se pode crescer deve persistir no crescimento.

Ao analisarmos as definições que cercam o tema ambição no entendimento da escola ontopsicológica fica perceptível que a ambição está aliada à inteligência, à virtualidade, ao crescimento, à intencionalidade do ato que o sujeito possui em si para si. Portanto, a ambição pode ser considerada bela, boa, verdadeira e única.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

A presente pesquisa pode ser considerada com característica exploratória, que segundo Gil (2010), objetiva desenvolver, esclarecer, sugerir conceitos, ideias e apontar novas contribuições para estudos posteriores.

3.2 ELABORAÇÃO DO PREDITOR

Neste trabalho foi elaborado um preditor para medir o valor da ambição na carreira, utilizando pressupostos de Meneghetti (2013).

Utilizou-se como modelo a Escala de Thurstone. Essa escala é utilizada para determinar a atitude geral de um sujeito com referência a determinados assuntos, sejam eles favoráveis ou desfavoráveis em diversos aspectos, em que o respondente assinala sua concordância ou discordância em relação às afirmações citadas (ERTHAL, 2009, p. 50). A finalidade dessa técnica, conforme Reich e Adcock apud Herriot (1976) é distinguir entre as pessoas em que grau elas diferem sobre certa questão.

A ambição na carreira será medida através do preditor que será chamado de preditor de ambição na carreira. Serão apresentadas 14 frases em que o respondente marcará a sua concordância ou discordância de cada frase.

As frases que compõem o preditor foram elaboradas a partir do referencial bibliográfico trazido neste trabalho com ênfase no tema ambição elucidada pela ótica da escola ontopsicológica, e também através do contexto dos assuntos abordados nas entrevistas dos empresários E1 e E2, as quais, ficaram assim definidas:

1. Diante de uma oportunidade de crescimento profissional eu aceito o desafio.
2. A carreira é um fator importante para meu crescimento profissional.
3. Disponho de vontade de querer crescer e atingir o objetivo que desejo na minha carreira.

4. Estou disposto a abdicar de relacionamentos pessoais por uma nova oportunidade na minha carreira.
5. Tenho vontade de ter um cargo superior ao que possuo atualmente.
6. Sinto que tenho limitações em crescer na minha carreira.
7. Estou disposto a “pagar o preço” para ocupar um novo cargo na empresa que trabalho.
8. A minha vontade é aliada da minha ambição.
9. Entendo que a minha ambição é algo benéfico.
10. Consigo ter percepção da posição atual que tenho e a que desejo no futuro.
11. Espero que novas oportunidades “caiam no meu colo” para o meu crescimento profissional.
12. Considero que ter ambição é um fator positivo e determinante na minha vida.
13. Acredito que a minha realização depende da medida da ambição que possuo em relação a minha vontade.
14. A minha vontade de fazer pode variar de acordo com o meu potencial.

Para melhor entendimento da elaboração do instrumento sobre a atitude:

Mede-se a atitude do sujeito fazendo a média ponderada dos itens em que houve acordo. Os fatores de ponderação são calculados na fase de construção da escala. A construção de uma escala deste tipo é feita em duas fases: a primeira em que se escolhem os estímulos (itens, frases) que poderão medir a atitude; a segunda em que se atribuem pesos a cada um dos estímulos. As frases escolhidas devem cobrir a maior diversidade possível de posições (estímulos) que se relacionem com a atitude a medir. (CUNHA, 2007, p. 20-21).

Para chegar à média ponderada, será necessário elencar o peso que cada frase valerá de acordo com o grau de importância do valor da ambição na carreira. O exemplo do quadro abaixo está baseado nas características apontadas por Erthal (2009 p. 51), visando resumir de forma geral a metodologia para medição.

Atitudes dos alunos em relação à sua escola:

| Afirmção | Valor da Escala |
|--|-----------------|
| Nunca consegui descobrir meu papel no meu grupo escolar. | 9,72 |
| Nunca tive oportunidade de usar minha experiência durante as aulas. | 8,33 |
| Em geral, sou tratado com respeito. | 4,06 |
| Sinto-me integrado ao colégio. | 3,18 |
| Penso que se deve ensinar todos os alunos utilizando-se os melhores métodos de ensino. | 1,67 |

Fonte: ERTHAL , T. C., Manual de psicometria, 2009, p. 51

A atitude dos alunos em relação a sua escola será avaliada pelo valor médio das afirmações que eles assinalaram. Se um aluno assinalasse as afirmações 1, 2 e 3 o resultado seria:

$$X = \frac{9,72 + 8,33 + 4,06}{3} = \frac{22,11}{3} = 7,37$$

Se a escala fosse de 10 a 0 (10 o mais favorável e 0 o menos favorável) uma atitude de 7,37 estaria mais próxima do lado favorável.

Seguindo o exemplo apresentado por Erthal (2009), será definido o valor de cada frase para se chegar à média ponderada e assim apontar o resultado final do preditor. Para chegar a este fim, as frases terão uma pontuação pré-definidas, conforme abaixo:

- 1) diante de uma oportunidade de crescimento profissional eu aceito o desafio (7,00);
- 2) a carreira é um fator importante para meu crescimento profissional (7,00);
- 3) disponho de vontade de querer crescer e atingir o objetivo que desejo na minha carreira (6,00);
- 4) estou disposto a abdicar de relacionamentos pessoais por uma nova oportunidade na minha carreira (6,00);
- 5) tenho vontade de ter um cargo superior ao que possuo atualmente (7,00);
- 6) sinto que tenho limitações em crescer na minha carreira (6,00);
- 7) estou disposto a “pagar o preço” para ocupar um novo cargo na empresa que trabalho (7,00);
- 8) a minha vontade é aliada da minha ambição (14,00);

- 9) entendo que a minha ambição é algo benéfico (7,00);
 10) consigo ter percepção da posição atual que tenho e a que desejo no futuro (7,00);
 11) espero que novas oportunidades “caiam no meu colo“ para o meu crescimento profissional (6,00);
 12) considero que ter ambição é um fator positivo e determinante na minha vida (7,00);
 13) acredito que a minha realização depende da medida da ambição que possuo em relação a minha vontade (7,00);
 14) a minha vontade de fazer pode variar de acordo com o meu potencial (6,00).

Supondo que das 14 frases foram extraídas aleatoriamente respostas apenas para exemplificar o cálculo das respostas das frases 1, 3, 6, 9 e 12, o resultado ficaria assim disposto:

$$X = \frac{7,00 + 6,00 + 7,00 + 7,00 + 7,00}{5} = \frac{34}{5} = 6,80$$

Se a pontuação da escala fosse de 7 a 0, sendo que 7 tende a ser mais favorável e 0 menos favorável, uma atitude de 6,80 estaria mais próxima do lado favorável.

3.3 UTILIZAÇÃO DO PREDITOR

Depois de elaborado, o preditor será apresentado como sugestão para a utilização na central de carreiras da Antônio Meneghetti Faculdade - AMF, por profissional que tenha entendimento da ciência ontopsicológica.

3.4 APLICAÇÃO DO PREDITOR

O preditor será aplicado para apoiar as pessoas que já tem cargo de nível gerencial a medir o valor de ambição que possuem em relação a sua carreira.

3.5 COLETA DA AMOSTRA

Foi aplicado teste piloto do preditor em uma amostra de 15 respondentes, formado por um grupo heterogêneo, sendo 8 dos respondentes do sexo feminino e 7 dos respondentes do sexo masculino, todos estudantes da Antônio Meneghetti Faculdade – AMF, com idade média de 20 anos.

3.6 ANÁLISE DA COLETA

Após a aplicação do preditor foram analisadas as respostas e realizada uma equiparação com o instrumento *forma mentis*¹⁵. O instrumento *forma mentis* tem como finalidade investigar a capacidade subjetiva e a vontade de crescimento do profissional em relação a empresa. O instrumento investiga a capacidade e a vontade dentro de cinco dimensões: 1) responsabilidade, 2) autonomia, 3) vontade, 4) espírito de iniciativa e resolução de problema e por fim, 6) a relação funcional.

¹⁵ Fonte <http://www.treccani.it/vocabolario/forma-mentis>. Acesso em 08/11/2015. **forma mentis** locuz. lat. (propr. «forma di mente»), usata in ital. come s. f. – Struttura mentale, soprattutto con riguardo al modo di considerare e intendere la realtà, quale si determina nell'individuo, per indole e per educazione: è *cosa contraria*, o *congeniale*, *alla sua forma mentis*. Tradução nossa do original on-line: Estrutura mental, especialmente no que diz respeito à maneira de pensar e de compreensão da realidade, que é determinado no indivíduo, por natureza e educação: o que é contrário, ou congenial à sua mentalidade.

4 RESULTADOS DA ANÁLISE

Para Cunha (2007, p. 20-21), a atitude do sujeito é medida através da média ponderada dos itens em que houve apenas acordo. Partindo deste pressuposto, serão apresentados os resultados da análise da aplicação do piloto do preditor, através da média ponderada calculada no Programa Microsoft Excel Versão 2007.

Participaram da aplicação do piloto 15 respondentes de livre e espontânea vontade, com idade média de 20 anos, sendo 47 % (n=7) do sexo masculino e 53% (n=8) do sexo feminino, sendo que estes participantes também responderam o instrumento *forma mentis*.

De acordo com os pontos atribuídos nas frases¹⁶, analisando as respostas e calculando a média ponderada, obteve-se o resultado geral da aplicação do piloto, conforme demonstra a tabela 1:

Tabela 1: Demonstrativo geral do piloto aplicado

| Frases (n)* | Concordo (n)* | Pontos (n)* | Total (n)* | Média (n)* |
|-------------|---------------|-------------|------------|------------|
| 1 | 15 | 7 | 105 | 7,00 |
| 2 | 15 | 7 | 105 | 7,00 |
| 3 | 14 | 6 | 84 | 6,00 |
| 4 | 10 | 6 | 60 | 6,00 |
| 5 | 14 | 7 | 98 | 7,00 |
| 6 | 4 | 6 | 24 | 6,00 |
| 7 | 13 | 7 | 91 | 7,00 |
| 8 | 12 | 14 | 168 | 14,00 |
| 9 | 15 | 7 | 105 | 7,00 |
| 10 | 12 | 7 | 84 | 7,00 |
| 11 | 3 | 6 | 18 | 6,00 |
| 12 | 14 | 7 | 98 | 7,00 |
| 13 | 12 | 7 | 84 | 7,00 |
| 14 | 3 | 6 | 18 | 6,00 |

* (n) números absolutos.

** média ponderada dos valores encontrados.

Fonte: elaborado pelo próprio autor.

Após análise do resultado da média ponderada, o resultado final obtido foi de 5,67 pontos, portando, será considerado ao respondente que obtiver pontuação superior a 5

¹⁶ Item 3.2 deste trabalho p. 31-32.

tendência de valor de ambição e vontade na carreira. A pontuação obtida indica uma atitude média de 5,67 pontos, que está mais próxima do lado favorável, ou seja, houve maior número de concordância por parte dos respondentes.

Tabela 2: Resultado final da média ponderada.

| Respondentes | Concordo (n)* | Pontos (n)* | Média (n)** |
|--------------|---------------|-------------|-------------|
| R1 | 9 | 74 | 5,28 |
| R2 | 12 | 82 | 6,83 |
| R3 | 9 | 69 | 4,92 |
| R4 | 12 | 94 | 6,71 |
| R5 | 12 | 94 | 6,71 |
| R6 | 10 | 74 | 5,28 |
| R7 | 11 | 82 | 5,85 |
| R8 | 10 | 67 | 5,78 |
| R9 | 10 | 75 | 5,35 |
| R10 | 12 | 88 | 6,28 |
| R11 | 11 | 82 | 5,85 |
| R12 | 7 | 55 | 3,92 |
| R13 | 12 | 82 | 5,85 |
| R14 | 12 | 88 | 6,28 |
| R15 | 8 | 54 | 3,85 |

* (n) números absolutos.

** (n) média ponderada dos valores encontrados.

Fonte: elaborado pelo próprio autor.

Na demonstração gráfica, conforme demonstra a figura 1, o resultado final da média ponderada da aplicação do preditor ficou assim distribuída:

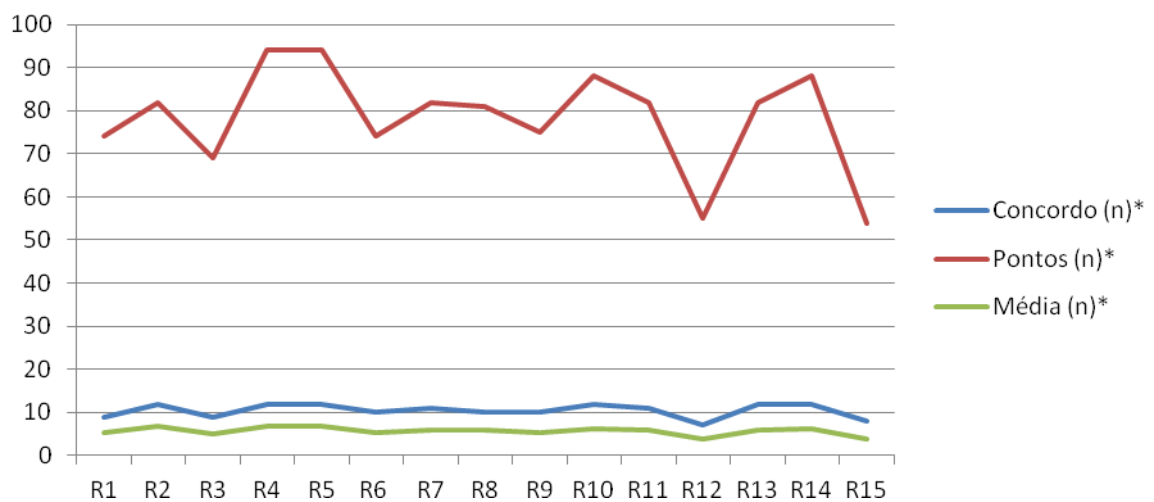


Figura 1: Resultado final da média ponderada obtido da aplicação do piloto. Restinga Seca (RS), 2015.

Fonte: elaborado pelo próprio autor.

Após a investigação das respostas através da chave de leitura do instrumento “*forma mentis*” na dimensão vontade, foi detectado que 8 dos 15 respondentes obtiveram pontos que indicam a dimensão vontade em destaque, conforme tabela 3.

Tabela 3: Equiparação *forma mentis* dimensão vontade x preditor ambição.

| Respondentes | Idade | Gênero | F. Mentis Vontade(n)* | Preditor ambição (n)** |
|--------------|-------|--------|-----------------------|------------------------|
| R1 | 19 | F | 2 | 5,28 |
| R2 | 19 | M | 2 | 6,83 |
| R3 | 17 | M | 2 | 4,92 |
| R4 | 23 | F | 4 | 6,71 |
| R5 | 18 | M | 2 | 6,71 |
| R6 | 24 | M | 3 | 5,28 |
| R7 | 17 | F | 3 | 5,85 |
| R8 | 18 | F | 4 | 5,78 |
| R9 | 24 | F | 2 | 5,35 |
| R10 | 18 | F | 4 | 6,28 |
| R11 | 19 | F | 3 | 5,85 |
| R12 | 19 | M | 2 | 3,92 |
| R13 | 20 | M | 4 | 5,85 |
| R14 | 17 | M | 4 | 6,28 |
| R15 | 19 | F | 2 | 3,85 |

* (n) números absolutos.

** (n) média ponderada dos valores encontrados.

Fonte: elaborado pelo próprio autor.

Para esclarecer o entendimento da tabela 3 a pontuação máxima a ser atingida na dimensão vontade do instrumento *forma mentis* é de 4 pontos. No piloto do preditor de ambição é de 5,67 pontos.

Posteriormente a verificação das respostas através da chave de leitura do instrumento “*forma mentis*” na dimensão vontade, foi detectado que os respondentes R4, R6, R7, R8, R10, R11, R13 e R14 obtiveram pontuação entre 3 e 4 que indicam nível alto na dimensão vontade. Em contrapartida, os mesmos respondentes ficaram com média superior a 5 pontos no preditor de ambição. Desta forma, a equiparação do instrumento e do preditor foi válida por demonstrar que estão em acordo na indicação da vontade e também da ambição.

Na demonstração gráfica, conforme demonstra a figura 2, o resultado geral da equiparação do instrumento *forma mentis* na dimensão vontade com o preditor de ambição ficou assim distribuída:

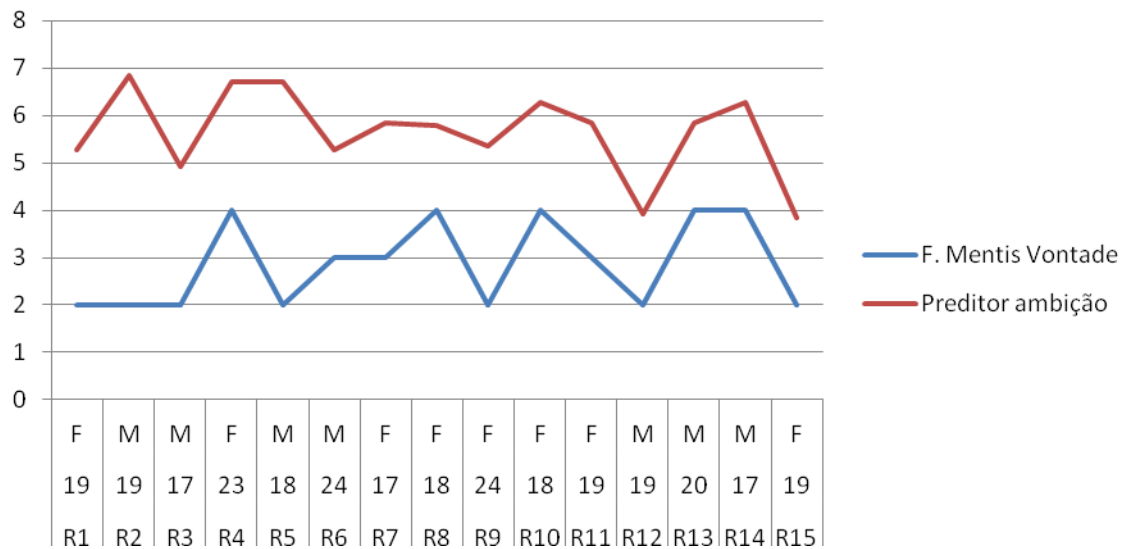


Figura 2: Equiparação *forma mentis* x preditor ambição. Restinga Seca (RS), 2015.
Fonte: elaborado pelo próprio autor.

Após a extração dos respondentes que obtiveram maior valoração nos pontos do instrumento *forma mentis* e no preditor de ambição ficou demonstrada a pontuação, conforme a tabela 4:

Tabela 4: Respondentes extraídos com maior valoração nos pontos

| Respondente | Idade | Gênero | F. Mentis Vontade ¹⁷ (n)* | Preditor ambição (n)** |
|-------------|-------|--------|--------------------------------------|------------------------|
| R4 | 23 | F | 4 | 6,71 |
| R6 | 24 | M | 3 | 5,28 |
| R7 | 17 | F | 3 | 5,85 |
| R8 | 18 | F | 4 | 5,78 |
| R10 | 18 | F | 4 | 6,28 |
| R11 | 19 | F | 3 | 5,85 |
| R13 | 20 | M | 4 | 5,85 |
| R14 | 17 | M | 4 | 6,28 |

* (n) números absolutos.

** (n) média ponderada dos valores encontrados.

Fonte: elaborado pelo próprio autor.

Na demonstração gráfica, conforme a figura 3, após extrair apenas os respondentes que obtiveram maior valor na pontuação da dimensão vontade o resultado da equiparação do ficou assim distribuída:

¹⁷ Com base no instrumento *forma mentis* na dimensão vontade a pontuação máxima é de 4 pontos, portanto a pontuação atingida de 3 e 4 indica que o respondente está mais favorável nesta dimensão.



Figura 3: Respondentes extraídos com maior valoração nos pontos. Restinga Seca (RS), 2015.
 Fonte: elaborado pelo próprio autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho originou-se de pesquisas efetuadas na literatura encontrada sobre a temática da ambição. No entendimento trazido foi demonstrado que desde os primórdios da história da humanidade a ambição está presente delineando comportamentos, escolhas e também afixando vícios e virtudes que podem construir ou destruir a individualidade das pessoas perante o meio social em que vive.

Independente destes pontos de vista, a ambição quando trazida dentro de uma esfera positiva pode acarretar em conquistas, sucesso e crescimento. Evidentemente que deve ser feita a devida relativização do uso dos aspectos da ambição, afinal se desmedida tende a provocar certas atitudes e comportamentos de aversão à ética e a moral social.

A partir da interpretação das quatro óticas da ambição que foram contextualizadas, em especial a ótica da ambição na Ontopsicologia, surgiu à resposta de como seria possível elaborar um preditor para medir a ambição na carreira.

A elaboração do preditor foi possível após uma pesquisa em literaturas que traziam a construção de escalas. Neste caso, foi empregado como modelo a *Escala de Thurstone*, que é utilizada para determinar a atitude de um sujeito com referência a determinados assuntos, sejam eles favoráveis ou desfavoráveis.

Para alcançar os objetivos da pesquisa foi necessário trazer o estudo da interpretação da ambição em diferentes conceitos que percorreram desde o ponto de vista da história, até o ponto de vista da escola ontopsicológica. A partir desse propósito, foi definido que o escopo para alcançar o objetivo fim da pesquisa era trabalhar com o conceito trazido por Meneghetti. Isso foi possível pelo viés que é trazido por Meneghetti para definir a ambição. O autor deixa explícito que a ambição é parte integrante da natureza do indivíduo em ação concreta, precisa e individual, que existe um potencial no projeto de vida que a torna única, bela e verdadeira.

Após a aplicação do piloto do preditor foi possível detectar na análise geral que dos 15 respondentes 9 deles atingiram a pontuação igual ou superior a 5,67 pontos (ponto de corte definido pela média ponderada geral). Portanto, 60% dos respondentes atingiram a indicação de que possuem valor de ambição na carreira.

A equiparação efetuada neste trabalho do instrumento *forma mentis* com o preditor de ambição na carreira foi com o intuito de apontar a fidedignidade do preditor ao cruzar os resultados obtidos com instrumento já existente e validado. A comparação permitiu demonstrar que a ambição é pré-requisito para o crescimento na carreira, mas que sem a vontade não tem o crescimento, não tem o devido valor para empresa.

Existe a possibilidade de medir o valor de ambição na carreira seguindo a metodologia apresentada neste trabalho. Cabe ressaltar, contudo, que o valor de cada frase apresentada no instrumento possui um valor de importância, através de pontos pré-definidos, para assim chegar à média final, para enfim poder observar qual é o grau de ambição que aquela pessoa demonstra ter naquele momento.

A hipótese que conclui deste estudo é que o preditor é válido, fato evidenciado pela análise efetuada no grupo piloto que parece demonstrar a utilização do teste, porém, existe a necessidade de um número maior de testes através de amostra estatisticamente determinada. Sugestão deixada aos posteriores pesquisadores interessados na temática exposta por este trabalho.

6 REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, P. **Jornal bom dia Minas: Ser ambicioso pode trazer problemas como excesso de consumismo e ganância.** Disponível em: <<http://video.globo.com>>. Acesso em 12 out. 2015.
- ARAÚJO, Antônio Carlos Alves. **Ambição pela ótica da psicologia.** Disponível em: http://antonioaraujo_1.tripod.com/psico1/portugues/ambicao/ambicao.html Acesso em 13/10/2015. Acesso em 14/10/2015.
- BERNHOEFT, R. A. **Os limites da ambição.** Disponível em: <www.bumeran.com.br>. Acesso em 12 out. 2015.
- BOFF, Leonardo. **Ética e Moral: o que significam?** Disponível em <<http://www.leonardoboff.com/site/vista/outros/etica-e-moral.htm>> Acesso em 14/10/2015.
- CANDELORO, R. **Ambição.** Disponível em: < <http://www.guiarh.com.br/y53.htm>> Acesso em 14 out. 2015.
- CARVALHO, Rogério. **Maquiavel: a ambição, a necessidade, a militância e o desejo.** 2014. Disponível em <<http://professorrogeriocarvalho.blogspot.com.br/2014/05/maquiavela-ambicao-necessidade.html>> Acesso em 12 out. 2015.
- CASTRO JR., Paulo G. de. **Ética, ambição e crescimento.** Ponto de Vista. VOL. 2. Nº1 • FEV / ABR, 2003.
- CHAMPY, J.; NOHRIA, N. **Ambição: a raiz de todas as vitórias.** Revista HSM Management. N.52. Set/out. 2005. Acesso em 12 out. 2015.
- CHAUÍ, Marilena. **Ética e moral.** 46ª. Reunião da SBPC – Vitória. 2007. Disponível em <http://ialatextos.blogspot.com.br/2007/03/etica-e-moral.html> Acesso em 15/10/2015.
- CUNHA, A. G. da **Dicionário etimológico da língua portuguesa**, 4ª ed. revisada e atualizada, Lexikon editorial, Rio de Janeiro, 2010.
- DUROZOI, G. e ROUSSEL, A. Dicionário de Filosofia. Tradução de Marina Appenzeller. Campinas, SP: Papirus, 1993. Fonte: <<https://sites.google.com/site/sbgdicionariodefilosofia/narcisismo>> Acesso em 14/10/2015.
- ERTHAL, T. C., **Manual de psicometria**, 8ª Ed., Zahar, Rio de Janeiro, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa** - 5ª Ed., Atlas, São Paulo, 2010.
- GILBERT, P. **A paciência de ser metafísica**, tradução Nicolás Nyimi Campanário, Edições Loyola, São Paulo, Brasil, 2005, p. 240
- HERRIOT, P. **Curso básico de psicologia: unidade b: psicologia social.** Rio de Janeiro: Zahar, 1976.
- LUBIT, R. **O impacto dos gestores narcisistas nas organizações.** RAE-Revista de Administração de Empresas, vol. 42, n.3, p. 66-77, jul./set. 2002.

MALAFAIA, Laís Regina. **Os impactos da ambição nas organizações**. 8º Simpósio de Ensino de Graduação. 2010.

MAQUIAVEL, Nicolau. **Discurso sobre a primeira década de Tito Lívio**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe** (Trad. Antônio Caruccio-Caporale). São Paulo: L&PM Editores: Porto Alegre, 2011.

MARINS, L. **A importante diferença entre a ambição e a ganância**. Disponível em: <<http://www.seconconsultoria.com.br/shwartigo.php?id=358>>. Acesso em 12 out. 2015.

MARINS, L. A. F. **Perdendo os limites da ambição**. Disponível em: <<http://www.annex.com.br/artigos/marins126.asp>>. Acesso em 12 out. 2015.

MENEGHETTI, A. **Psicologia empresarial**, FOIL, São Paulo, 2013.

MENEGHETTI, A. **A psicologia do líder**, 4ª ed. revisada e ampliada, ed. Recanto Maestro Ontopsicológica Editrice, 2008.

MENEGHETTI, A.. **Os jovens e a ética ôntica**, Ontopsicológica Editora universitária Recanto Maestro, 2013.

MENEGHETTI, A. **Dicionário de ontopsicologia**, 2. Ed. ver. atual., Recanto Maestro: Ontopsicológica Editoria Universitária, 2012.

MORAES, E. **Ambição é virtude no mundo corporativo, destacam especialistas**. Disponível em: <www1.folha.uol.com.br>. Acesso em 12 out. 2015.

RODRIGUES, O. **Inveja**. *Revista você S.A.* Ed. 27, ano 3, p.30, set./2000. São Paulo. Editora Abril.

TOMEI, P.A. **A inveja nas organizações**. Rio de Janeiro: Makron Books do Brasil, 1994.151p.

TRECCANI, **Vocabolário**. Disponível em: <<http://www.treccani.it/vocabolario/forma-mentis>>. Acesso em 08 nov. 2015.

7 APÊNDICE A

Preditor de ambição na carreira

| Assinale nas colunas da direita se você concorda ou discorda | | |
|---|----------|----------|
| Afirmações | Concordo | Discordo |
| 1. Diante de uma oportunidade de crescimento profissional eu aceito o desafio. | | |
| 2. A carreira é um fator importante para meu crescimento profissional | | |
| 3. Disponho de vontade de querer crescer e atingir o objetivo que desejo na minha carreira. | | |
| 4. Estou disposto a abdicar de relacionamentos pessoais por uma nova oportunidade na minha carreira. | | |
| 5. Tenho vontade de ter um cargo superior ao que possuo atualmente. | | |
| 6. Sinto que tenho limitações em crescer na minha carreira | | |
| 7. Estou disposto a “pagar o preço” para ocupar um novo cargo na empresa que trabalho. | | |
| 8. A minha vontade é aliada da minha ambição | | |
| 9. Entendo que a minha ambição é algo benéfico. | | |
| 10. Consigo ter percepção da posição atual que tenho e a que desejo no futuro. | | |
| 11. Espero que novas oportunidades “caiam no meu colo” para o meu crescimento profissional. | | |
| 12. Considero que ter ambição é um fator positivo e determinante na minha vida. | | |
| 13. Acredito que a minha realização depende da medida da ambição que possuo em relação a minha vontade. | | |
| 14. A minha vontade de fazer pode variar de acordo com o meu potencial. | | |