

**Resiliência na Geração Y: Um Estudo em Formandos da Graduação de Administração em uma
Universidade no Interior de São Paulo**

**Resilience in Generation Y: A Study of Undergraduates of Administration at a University in the
Interior of São Paulo**

Thompson Augusto dos Reis

Mestrado pela Universidade Metodista de Piracicaba
Graduação em Administração pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo
Professor do Centro Universitário Adventista de São Paulo
E-mail: thompson.reis@ucb.org.br

Débora Ribeiro Ornellas

Mestrado profissional em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba
Graduação em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas
E-mail: ornellasdebora@yahoo.com.br

Graziela Oste Graziano Cremonezi

Doutora em Administração pela Universidade Nove de Julho
Professora da Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: graziela.graziano@gmail.com

Yeda Cirera Oswald

Doutora em Psicologia pela Universidade São Francisco
Professora na Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: yedaconsult@terra.com.br

Endereço: Thompson Augusto dos Reis
Rua Pastor Hugo Gegembauer 265, PQ. Ortolândia –
Hortolândia/ São Paulo.

Endereço: Débora Ribeiro Ornellas
Rua Guilherme Klavin – nº 501 Bloco Paraná –
Apartamento 94, Bairro: Jardim Marajoara – Nova
Odessa/São Paulo

Endereço: Graziela Oste Graziano Cremonezi
Rua Guarin Lubiani 466. Piracicaba São Paulo.

Endereço: Yeda Cirera Oswald
R. Sete de Setembro, 250 - Centro, Limeira - SP, 13480-
150

Editor Científico: Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

**Artigo recebido em 10/03/2017. Última versão
recebida em 02/04/2017. Aprovado em 03/04/2017.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).**

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação

RESUMO

A presente pesquisa se utiliza das teorias de resiliência e gerações para identificar o quão resilientes os jovens formandos em administração, pertencentes à geração Y, se apresentam. Para atingir esse objetivo, primeiramente foi apresentado um resgate teórico sobre Resiliência, Gerações e Geração Y. Posteriormente foi aplicada uma Escala de Avaliação de Resiliência (EAR) em uma amostra de 90 alunos formandos do curso de graduação em Administração do interior de São Paulo. Identificou-se que de maneira geral os alunos se mostraram em média frequentemente resilientes. Há de se considerar, porém, os limites da amostra pesquisada.

Palavras-chave: Resiliência. Resignação. Gerações. Geração Y.

ABSTRACT

The present research uses theories of resilience and generations to identify how resilient the young management graduates belonging to generation Y if present. To achieve this goal, a theoretical rescue was first presented on Resilience, Generations and Generation Y. A Resilience Assessment Scale (EAR) was then applied in a sample of 90 students graduating from the undergraduate course in the interior of São Paulo. It was generally found that pupils were often on average resilient. However, the limits of the sample studied should be considered.

Key words: Resilience. Resignation. Generations. Generation Y.

1 INTRODUÇÃO

O mundo laboral, no decorrer dos anos sofreu várias mudanças, principalmente, no que diz respeito à inovação tecnológica e práticas de gestão, que levam ao extremo a idealização de eficiência e lucratividade a qualquer custo, gerando um ambiente de pressão, instabilidade e competitividade que impacta de maneira significativa a saúde do trabalhador, não só em sua vida profissional, mas também no pessoal (RODRIGUES; CORREA, 2016).

Em 2015, o CFA (Conselho Federal de Administração), em conjunto com os CRA's (Conselhos Regionais de Administração), realizou uma pesquisa de abrangência nacional, a qual se propôs identificar o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho para os administradores. Nesta pesquisa, foi apontado que 16,67% dos pesquisados atuam na área de Administração e Planejamento estratégico. A referida pesquisa também aponta que 18,72% escolherem o curso de Administração por oferecer uma formação generalista e abrangente (CFA/CRAS, 2015).

Posto esta realidade, percebe-se que a escolha pela área da administração não exclui a participação de indivíduos de vários segmentos e de diferentes realidades. A ciência da Administração intenta preparar gestores que sejam capazes de atuar nas mais variadas áreas e que atuem como seres pensantes, observando e se adaptando a nova realidade do mercado de trabalho (NOGUCHI; MEDEIROS, 2014).

No contexto organizacional as pessoas desempenham um papel determinante, sendo responsáveis pelo diferencial criativo e competitivo das organizações; frente esta realidade, as empresas buscam cada vez mais indivíduos que possuam a capacidade de resistir e de oferecer competências que agreguem valor ao ambiente de trabalho. Além disso, espera-se que estes indivíduos possuam resiliência frente aos riscos e desafios que o exercício da profissão trará a eles. Também é objetivo das empresas reter os indivíduos, e este tem-se apresentado um grande desafio para as instituições empresarias (CARRARA; NUNES; SARSUR, 2013).

Indivíduos da geração Y estão chegando constantemente ao mercado de trabalho e, diante desta realidade, muitas empresas enfrentam dificuldades no que diz respeito a compreendê-los e a melhor desenvolvê-los em seus ambientes de trabalho. Diante desta realidade este artigo se propõe a analisar os recém-formados no curso de administração em uma instituição do interior de São Paulo, observando especialmente o aspecto resiliência nestes indivíduos, pois, de acordo com Ragazzi e Mascarenhas (2013) as pessoas resilientes possuem mais habilidade e capacidade de adaptação frente às pressões e aos ambientes de constante mudança.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Resiliência

De acordo com Sordi, Manfro e Hauck (2011) pode-se identificar o conceito de resiliência desde os primórdios das teorias clássicas da Psicanálise e da Psicologia do Desenvolvimento. Ele está presente em diferentes campos da ciência e seu estudo evoluiu, no decorrer dos anos, com a integração de conceitos dos mais diversos campos da psiquiatria, da física e da biologia.

Os primeiros estudos que mencionavam a resiliência na área de Ciências Humanas se deram na Europa por volta de 1974. O termo resiliência tem origem no latim *resiliere* cujo significado é “pular de volta”, “ricochetar”; ou seja, o movimento feito por alguém para retornar ao seu estado natural (RAGAZZI; MASCARENHAS, 2013). O termo em inglês *resilience*, significa capacidade de recuperação, elasticidade (SORDI; MANFRO; HAUCK, 2011).

Ainda conforme Sordi, Manfro e Hauck (2011) o termo resiliência nas ciências biológicas tem como definição a adaptabilidade podendo, deste modo, ser aplicado tanto nos seres vivos, quanto no ecossistema.

Conforme Ragazzi e Mascarenhas (2013), o cientista Young já estudava sobre o termo resiliência na física desde 1807, observando a facilidade de uma mola retornar ao seu estado inicial, após sofrer uma deformação por força externa. Sendo assim o termo “Resiliência” é proveniente da física, e se refere à “propriedade de alguns corpos que retomam a forma original depois de terem sido submetidos a uma deformação elástica” (HOUAISS, 2009). O exemplo mais falado, de acordo com Araujo e Faro (2016), é o de um elástico, que volta ao seu estado normal após ser esticado. Em um sentido figurado, pode-se entender a resiliência como a capacidade de rápida recuperação ou fácil adaptação em situações de dificuldade ou mudança (MARTINS; EMÍLIO, 2012).

No sentido das Ciências Humanas, de acordo com Ragazzi e Mascarenhas, (2013) a Resiliência pode ser entendida como a competência de recuperação psicológica de alguém, quando este é submetido às situações de grande dificuldade. Para ser resiliente, é necessário que se tenha equilíbrio dinâmico entre o indivíduo e os fatores de risco de proteção.

Segundo Pinheiro (2004), os estudiosos do tema concordam em um ponto, eles afirmam que a resiliência progride ao longo da vida a partir dos fatores de risco versus fatores de proteção. Oliveira *et al*, (2008), sobrepõem que as características de risco e proteção estão

diretamente ligadas à construção de padrões resilientes, segundo os autores, os fatores de risco são as variáveis que aumentam a possibilidade do indivíduo de sofrer algum dano ou efeito indesejado quando exposto a elas (como uma doença por exemplo), e os fatores de proteção são os recursos pessoais ou sociais que minimizam ou anulam o impacto da adversidade ou risco.

Ainda conforme Ragazzi e Mascarenhas (2013), a resiliência está diretamente ligada à tensão que pode ter origem em um evento estressante, em uma situação de trauma, em fatores tanto pessoais, quanto do ambiente externo, e a capacidade e força para lutar, sendo esta habilidade um ponto chave para proteger ou reduzir os danos negativos da aceitação do risco. Pode-se concluir, então, que a resiliência tem atributos dinâmicos e enérgicos, e as situações de sucesso conquistadas no decorrer da caminhada de um ser humano, ajudam a torná-lo mais competente para lidar com situações adversas no futuro.

Pode-se concluir, que a resiliência é uma espécie de habilidade do ser humano, para superar adversidades. E, de acordo com Emilio e Martins (2012), possui 5 dimensões, sendo elas: Adaptação ou aceitação positiva frente à mudanças (reconhecimento de oportunidade de crescimento nas situações de dificuldade ou mudança); Espiritualidade (Sentimento de dependência e crença em um ser superior que oferece sentido à vida); Resignação diante da vida (Acreditar que nada pode mudar as situações de dificuldade enfrentadas); Competência pessoal (Ciência das próprias capacidades e limites); e Persistência diante das dificuldades (Confiar e perseverar mesmo no enfrentamento das situações de adversidade). A próxima sessão discorrerá sobre gerações.

2.2 Gerações

O termo gerações caracteriza um grupo de indivíduos que nasceram dentro do mesmo período cronológico e experienciaram os mesmos acontecimentos políticos, sociais, culturais e históricos. Sendo assim, estes indivíduos tendem a possuir leituras e interpretações semelhantes e partilham de experiências de modo a construir uma consciência coletiva, comum (ITUASSU *et al.*, 2016)

Optamos por usar as classificações de gerações contidas em Veloso, Dutra e Nakata (2008). De acordo com os autores, as gerações são compreendidas em Y, X e *baby boomers*, e suas características são as seguintes:

- Até 1964: *baby boomers* – eles são mais motivados, são otimistas e *workaholics*. Valorizam o *status* e a ascensão profissional dentro da empresa.

- Entre 1965 e 1977: geração X – adotam postura de ceticismo e defendem ambiente de trabalho mais informal e hierarquia menos rigorosa.
- De 1978 em diante: geração Y – São mais individualistas, defendem suas opiniões e priorizam o lado pessoal em relação às questões profissionais. A geração Y também é marcada por características relacionadas com o ritmo de mudança, a necessidade de interatividade, o amplo acesso à informação e o entendimento do mundo que os faz ser e agir diferente dentro da sociedade (LOMBARDIA *et al.*, 2008; TAPSCOTT, 2010; COIMBRA; SCHIKMANN, 2001).

A geração Z, também pesquisada, é a geração dos nascidos a partir de 1998. Eles são super conectados e não conseguem se desligar dos celulares e *tablets*. São dinâmicos, inovadores, respiram a tecnologia, têm alto senso crítico, são distraídos, possuem baixo grau de relação interpessoal, pendem para a obsolescência e são impacientes (TAPSCOTT, 2010). A próxima sessão especificará a geração Y.

2.3 Geração Y

A cada ano, milhares de indivíduos pertencentes à geração “Y” chegam ao mercado de trabalho e encontram nas empresas um ambiente bem diferente daqueles experienciado pelos seus genitores (geração X ou Baby Boomers). Diante de uma realidade que a cada dia se modifica, fica evidente que tanto os indivíduos, como as empresas e a sociedade estão inseridos num mundo cada vez mais vulnerável e, dessa maneira, se faz necessário a investigação de novas formas de agir diante de tantos desafios e incertezas (NOGUCHI; MEDEIROS, 2014).

Indivíduos da geração “Y” nasceram em ambientes cercados por tecnologia, fazem parte da primeira geração a nascer e crescer neste tipo de ambiente e são também marcados pelo dinamismo e pela dependência destes recursos tecnológicos. Comunicar-se através de smartphones, tablets e notebooks faz parte do seu dia a dia (REIS, 2014).

A geração “Y” se constitui em grande parte por indivíduos intensos, individualistas, despreocupados com o futuro, desafiadores, preocupados com o resultado e competidores. À frente das questões profissionais os “Ys” colocam sempre as questões pessoais; são pessoas que se acostumaram a falta de garantias e falta de estabilidade econômica (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2008). Afirma-se, ainda, que a geração “Y” nasceu e cresceu num período marcado pelo crescimento econômico, rápido avanço da tecnologia e neoliberalismo (REIS, 2014).

Imediatismo parece ser o verbete que melhor caracteriza esta geração, que, por vezes, deixa de lado a essência da pessoa, seu caráter e seus valores. Para estes, a eficiência no trabalho é mensurada pelo somatório de qualidades que fazem com que ele seja bom não somente a partir das perspectivas físicas, mas também sob aspectos que exigem julgamento crítico (NOGUCHI; MEDEIROS, 2014).

A geração “Y” também é conhecida como geração “*Millenium*” e, para Hamilton e Flink (2013), ela se caracteriza pelo seu otimismo, ambição e valorização do trabalho em equipe. Estes indivíduos nasceram envolvidos na tecnologia e, diante desta realidade, cresceram usufruindo das facilidades da *internet*. Apreciam a liberdade e uma vida confortável e são abertos a adversidade.

Em seu artigo para a *Harvard Business Review*, Moraes e Leão (2015) afirmam que 20% da população de nossos dias se enquadra na denominada geração “Y”.

Para Barbosa (2012), a geração “Y” pode também ser denominada “geração EU”, demonstrando, assim, a importância que estes dão para aspectos ligados à sua individualidade. Estes possuem comportamento e atitudes bem peculiares o que os difere em muito das gerações anteriores (BARBOSA, 2012).

Para esta geração nada fará sentido se não houver interatividade e conexões instantâneas propiciadas pela tecnologia; conseqüentemente, o uso desta tecnologia é muito bem utilizado para exercer atividades que exigem a colaboratividade (SOARES; ROSA, 2015).

Algo que diferencia muito os “Ys” é a maneira como percebem e se portam diante da construção da sua carreira. Existe, por meio destes, uma grande valorização por empregos que possibilitam uma maior qualidade de vida, a busca por maior autonomia em suas tarefas no trabalho e a possibilidade de crescer e alcançar cargos de liderança. Somada a estes desejos, eles também manifestam o gosto por profissões que ofereçam carreiras desafiadoras, mas que permitam a estabilidade frente a outras gerações, e se permitem trabalhar em ambientes em que os riscos são maiores (MOREIRA, 2014).

Moreira (2014) ainda afirma que a geração Milênio é composta por indivíduos que nutrem o desejo de trabalhar em organizações que ofereçam bons planos de carreira e reconheçam e valorizem os seus colaboradores. A flexibilidade nas relações, dando especial ênfase a ambientes colaborativos, também os atraem. Não menos importante, questões socioambientais muitas vezes podem definir o rumo dos pertencentes à geração “Y”.

Em relação ao desenvolvimento destes no ambiente de trabalho, afirma-se que este deve ser pautado por objetivos, e a remuneração deve estar vinculada a estes objetivos,

lembrando que a maneira de se recrutar e administrar aplicados às gerações anteriores, não será eficiente com os indivíduos da geração “Y”, sendo necessário uma abordagem mais contemporânea e atual (VASCONCELOS *et al.*, 2009).

Há quem diga que o diferencial desta geração está na maneira como foram educados e criados. Os pais da geração “X” dedicaram-se aos seus filhos, dando a esta maior atenção, atenção esta que não receberam em suas infâncias. Este contexto familiar estimulava as crianças da geração “Y” a realizarem suas próprias escolhas e isso veio futuramente a se refletir nos ambientes de trabalho (FALASTER *et al.*, 2014).

Indivíduos da geração “Y” enxergam no trabalho não somente uma forma de sustento, percebem-no como fonte de realização profissional; local onde os seus ideais e propósitos poderão tornar-se realidade. A denominada geração “Y” costuma apresentar dificuldades em respeitar as regras e hierarquias; são individualistas, facilmente acatam a diversidade de religião ou etnia e apreciam trabalhar em grupos (ITUASSU *et al.*, 2016).

A geração “Y” possui um conceito de trabalho que se fundamenta em um contrato psicológico, e este tipo de entendimento altera a maneira como eles enxergam os vínculos empregatícios e os seus desdobramentos (VASCONCELOS *et al.*, 2009)

Conforme Reis (2014), a geração “Y” tem facilidade para trabalhar com várias fontes de informações e não apresentam resistência ao trabalhar com inovação e criatividade, contanto que percebam que existe uma relação entre a sua vida pessoal e sua vida profissional.

Outra característica marcante dos “Ys” é a necessidade que estes indivíduos possuem em relação à atualização de informações. Preocupados em não perder sua competitividade perante o restante da força de trabalho estes indivíduos se esforçam e necessitam estar constantemente a par de todas as informações possíveis (OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2011).

Por estarem sempre “plugadas”, esta é uma geração imersa na interatividade e consequentemente hiperestimulada. O computador e demais periféricos tecnológicos são fonte de aprendizado, comunicação e lazer. Características como essas permitem que esta geração seja mais bem informada e tenham um nível de educação superior às gerações que a precederam (VASCONCELOS *et al.*, 2009).

Soares e Rosa (2015) afirmam que o otimismo e o gosto pelas coisas boas da vida são valores que identificam a geração “Y” e, dessa maneira, eles acreditam no futuro e defendem as mudanças que tendem a agregar e a modificar problemas da sociedade, como por exemplo, os ligados ao ambiente.

Em relação à empregabilidade, um estudo publicado em 2013 pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), revelou que os jovens brasileiros têm facilidade para ingressar em um novo emprego; contudo, possuem dificuldade de manter-se empregados. Boa parte destes desligamentos acontecem por parte dos próprios indivíduos, o que deixa claro a insatisfação destes em relação ao seu desenvolvimento e à falta de capacidade das organizações em manter e reter os seus colaboradores. Fica evidente que organizações que não se adaptarem a esta nova geração e aos seus valores, irão perder seus talentos para outras organizações mais atentas a estes novos tempos (FALASTER *et al.*, 2014).

Outro ponto a que se chama atenção, diz respeito ao pensamento paradoxal que envolve a geração “Y”. Como já citado aqui, estes indivíduos possuem valores fortemente ligados à sustentabilidade e a princípios ambientais, mas, por outro lado, caracterizam-se pelo comportamento ultra consumista que obviamente vai contra qualquer princípio de sustentabilidade (FALASTER *et al.*, 2014).

Salienta-se, ainda, o aspecto que envolve a ansiedade dos indivíduos da geração “Y”, os quais apresentam um comportamento em que, constantemente, desejam saber qual a avaliação que as pessoas fazem a seu respeito. Esta ansiedade também se presencia na busca acelerada por novas conquistas e pelo desejo de ser feliz agora, sem se preocupar ou levar em consideração o período da aposentadoria que está por vir. Nestes aspectos o senso de urgência fica bem evidente (WINCKLER; ALPERSTEDT; CUNHA, 2013).

3 METODOLOGIA

O presente artigo se caracteriza pela pesquisa descritiva, conceituada por Gil (2010), que afirma esse tipo de análise ter a finalidade de relacionar variáveis diversas em uma amostra delimitada, observando suas principais características. O desígnio deste trabalho é identificar o quão resilientes são os jovens formandos da geração Y.

Para desenvolver este estudo, participaram da pesquisa, uma amostra de 84 alunos formandos, de uma instituição de ensino do interior de São Paulo. Este número é justificado por Bisqueria *et al.* (2007), que afirmam ser necessária uma amostra maior que 30 ($n > 30$) em estudos correlacionais.

O questionário foi enviado para 90 alunos formandos de uma instituição de ensino superior do interior do Estado de São Paulo, tendo 90 respondentes, porém 5 questionários foram descartados, devido ao ano de nascimento dos ditos respondentes estar fora dos anos delimitados como geração Y. E mais 1 questionário foi descartado, pois o respondente

ignorou a questão que perguntava o ano de nascimento, sendo assim, o número de participantes válidos na amostra foi de 84 estudantes.

O instrumento de pesquisa utilizado neste artigo foi um questionário aplicado pela plataforma Survey Monkey, dividido em 2 partes. (1) Pesquisa demográfica com dados pessoais, como sexo, ano de nascimento, estado civil, cargo e tempo de empresa; (2) Escala de Avaliação de Resiliência (EAR) composta por 23 questões e escrita por Martins, Siqueira e Emilio (2011).

Segundo Martins, Siqueira e Emilio (2011), a Escala de Avaliação de Resiliência é multidimensional e composta por cinco fatores, sendo eles: aceitação positiva à mudanças ou adaptação ($\alpha = 0,90$); espiritualidade ($\alpha = 0,90$); resignação diante da vida ($\alpha = 0,73$); competência pessoal ($\alpha = 0,72$) e persistência diante das adversidades ($\alpha = 0,78$). A escala apresenta um alfa de Cronbach de 0,85, e foi validada fatorialmente para a população brasileira geral.

4 ANÁLISE DOS DADOS

- **Gênero**

Num montante de 84 participantes da pesquisa, a tabela 1 aponta a porcentagem de indivíduos por gênero sexual, composto por 26% de elementos masculinos e 74% de femininos. Segundo (MELLO, MAURO KREUZ, 2016), o crescimento da figura feminina no ramo administrativo tem obtido disseminação desde o ano de 1995, com porcentagem inicial de 21%, atingindo, em 2015, 34%. Já a figura masculina, está em decréscimo, iniciando com 79% e concluindo com 66% na última pesquisa realizada pelo CFA (Conselho Federal de Administração).

Tabela 1 – Gênero Sexual

GÊNERO SEXUAL	NÚMERO DE PESQUISADOS	PERCENTUAL (%)
Masculino	22	26%
Feminino	62	74%
Total	84	100%

- **Ocupação**

A tabela 2 identifica como os discentes pesquisados estão situados no que diz respeito à relação “Estudo – Trabalho”. De acordo com os números apresentados, percebe-se que a maior parte dos referidos alunos está num ritmo em que concilia o trabalho e o estudo; estes equivalem a 74%. Os demais alunos pesquisados, 26%, no momento da pesquisa, não possuíam ocupação profissional. Para Carneiro e Behr (2014), o estudo paralelo ao trabalho é para o estudante, serve como mecanismo de ajustamento, este não precisa abandonar seu projeto educacional e, ainda assim, buscar recursos financeiros para sua sobrevivência.

Tabela 2 – Ocupação

OCUPAÇÃO	NÚMERO DE PESQUISADOS	PERCENTUAL (%)
Trabalha e Estuda	62	74%
Somente Estuda	22	26%
Total	84	100%

- **Cargo de Liderança**

No que diz respeito aos alunos pesquisados e sua ocupação em cargos de liderança, a tabela 3 mostra que apenas 17,86% dos respondentes exerce o papel de líder em suas organizações. De acordo com Araújo, Neto e Ferreira (2016), a liderança é um aspecto que pode ser aprendida, desenvolvida e aperfeiçoada; e, por tratarem-se de alunos que ainda estão no seu processo formativo, este conceito pode elucidar a compreensão do porquê a minoria dos pesquisados exerce um cargo de liderança.

Tabela 3 – Cargo de Liderança

CARGO DE LIDERANÇA	NÚMERO DE PESQUISADOS	PERCENTUAL (%)
Sim	15	17,86
Não	69	82,14
Total	84	100%

- **Tempo de Empresa**

A tabela 04 apresenta dados relativos ao número de anos que o grupo pesquisado está inserido na mesma organização. Dessa maneira, percebe-se que a maior parte (26,29%) está na mesma organização no período de 03 a 05 anos. A análise permite verificar que a distribuição entre as possibilidades é bem ampla, e que o tempo dentro de uma mesma organização não se estende muito. De acordo com Schimittel e Mainardes (2016), com o passar dos anos, o tempo que um indivíduo permanece na mesma organização está diminuindo e faz-se necessário estudar esta realidade de maneira a entender qual é percepção que os funcionários possuem desta realidade frente a realidade das organizações que precisam reter indivíduos em prol de manter seu capital intelectual.

Tabela 4 – Tempo de Empresa

TEMPO DE EMPRESA	NÚMERO DE PESQUISADOS	PERCENTUAL (%)
Até 01 ano	17	20,24%
De 01 a 03 anos	16	19,05%
De 03 a 05 anos	22	26,19%
De 05 a 10 anos	07	8,33%
De 10 a 15 anos	0	0,0%
Acima de 16 anos	1	1,19%
Não trabalha em empresa	21	25%
Total	84	100%

Conforme se pode observar na Tabela 5, as dimensões que compõem a variável resiliência obtiveram médias que variaram de 3,45, no fator competência pessoal a 4,25 no fator espiritualidade. O fator persistência perante as dificuldades exibiu uma média de 4,06, acompanhado pelo fator adaptação ou aceitação positiva de mudanças (média= 4,05). Assim, a maioria dos fatores ficou ao redor do ponto quatro da escala de resiliência (frequentemente é verdade), indicando que os formandos pertencentes à geração y, frequentemente percebem a si mesmos como capazes de enfrentar as adversidades da vida em função da sua alta percepção de persistência, espiritualidade e capacidade de adaptar-se às mudanças. Além disso, às vezes (ponto três da escala) os participantes da amostra pesquisada, se veem competentes para enfrentar situações de adversidades.

Tabela 5 – Estatística descritiva da variável resiliência

VARIÁVEL	MÉDIA	PONTO MÉDIO NA ESCALA
Adaptação ou Aceitação Positiva de Mudança	4,05	3
Espiritualidade	4,25	3
Competência Pessoal	4,45	3
Persistência Perante Dificuldades	4,06	3

A variável Resignação diante da vida que, segundo Martins, Siqueira e Emilio (2011), é quando o indivíduo se sujeita de maneira passiva perante as dificuldades e acontecimentos negativos, acreditando que nada pode se fazer para superar ou mudar uma situação, teve um índice 2,18 no resultado da pesquisa, ou seja, raramente é verdade. (Tabela 6).

Tabela 6 – Estatística descritiva da dimensão Resignação diante da Vida

VARIÁVEL	MÉDIA	PONTO MÉDIO NA ESCALA
Resignação diante da via	2,18	3

Pesquisadores, além de estudar a resiliência nos mais diversos campos de amostragem, têm buscado encontrar a diferença entre o gênero masculino e feminino, comparando o grau de resiliência entre eles, Pinto *et al.*, (2014) aferiu que, em discentes da área de administração as mulheres são mais resilientes que os homens; de acordo com Benedicto e Faria (2014) as mulheres em geral apresentam mais resiliência que os homens. Cabe a nós, portanto questionar, se na geração Y, especialmente em profissionais que estão se formando e entrando no mercado profissional agora, as mulheres também são mais resilientes que os homens. A tabela 7 mostra os dados quantitativos coletados na pesquisa.

Tabela 7 – Resultados EAR por gênero – Masculino e Feminino

VARIÁVEL	MÉDIA	MÉDIA	PONTO MÉDIO NA ESCALA
	FEMININA	MASCULINA	
Adaptação ou Aceitação Positiva de Mudança	3,94	4,36	3
Espiritualidade	4,65	4,32	3
Competência Pessoal	3,16	4,54	3
Persistência Perante Dificuldades	3,99	3,19	3

Analisando os dados coletados, por gênero, da amostra pesquisada, verifica-se que os homens se adaptam ou aceitam a mudança de maneira positiva em um índice maior que as mulheres, (Masculino= 4,36; Feminino= 3,94); O gênero feminino demonstrou ter mais espiritualidade que o gênero masculino, chegando a quase 5 na escala (sempre é verdade), (Masculino= 4,32; Feminino= 4,65); Os homens se demonstraram mais confiantes em sua competência pessoal (Masculino= 3,54; Feminino= 3,16); por outro lado, as mulheres se demonstraram mais persistentes perante as dificuldades (Masculino= 3,19; Feminino= 3,99).

Considerando a média geral, a diferença entre gêneros é insignificante, sendo o masculino de 3,85 e o feminino de 3,93. Constatou-se, então, que não se pode afirmar na presente pesquisa, que as mulheres da amostra estudada são mais resilientes que os homens. Segundo a norma da ABNT divulgada em 10 de dezembro de 2010, ambas as médias serão arredondadas para 4, ou seja, tanto homens quanto mulheres são classificados no nível “frequentemente verdade” na Escala de Avaliação de Resiliência. (Tabela 8).

Tabela 8 – Médias por Gênero

GÊNERO	MÉDIA	PONTO MÉDIO NA ESCALA
Masculino	3,85	3
Feminino	3,93	3

O comparativo da dimensão Resignação Perante a Vida também foi feito na diferenciação dos gêneros. Verificou-se que as mulheres são ligeiramente mais resignadas diante da vida que os homens. Conforme tabela 9.

Tabela 9 – Estatística descritiva da dimensão Resignação diante da vida por Gênero

GÊNERO	MÉDIA	PONTO MÉDIO NA ESCALA
Masculino	1,99	3
Feminino	2,24	3

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com EAR (MARTINS; SIQUEIRA; EMILIO, 2011) aplicada na amostra, pôde-se concluir que, em alunos formandos em Administração pertencentes à geração Y, se consideram de modo geral, resilientes, com uma média geral de 4 (frequentemente é verdade).

Com a escala aplicada, também pôde-se aferir que os indivíduos participantes da pesquisa se consideram raramente resignados perante a vida (escala 2), sendo este um contraponto à resiliência.

No comparativo da resiliência entre homens e mulheres, notou-se que a amostra pesquisada não possui diferença significativa na média da resiliência, sendo os dois classificados na escala 4 (frequentemente verdade), não corroborando assim os estudos de Pinto *et al.* (2014) e de Benedicto e Faria (2014) que, em suas amostras pesquisadas, identificaram ser o sexo feminino mais resiliente que o masculino.

Constatou-se, porém, que na população pesquisada, as mulheres são ligeiramente mais resignadas perante a vida do que os homens.

Assim, conclui-se que, a amostra pesquisada, de acordo com Ragazzi e Mascarenhas (2013) possui habilidade para se adaptar as mudanças e a situações de alta-pressão, atendendo assim às necessidades empresariais identificadas por Carrara, Nunes e Sarsur (2013), que são: “Capacidade de resistir” e “Oferecer competências que agreguem valor ao ambiente de trabalho”.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, C. L. O.; FARO, A. C. M. Estudo sobre a resiliência em idosas do Vale do Paraíba, São Paulo, Brasil. **Enfermeria Global**, v. 42, Abril 2016.

ARAUJO, R. N. D.; NETO, M. T. R.; FERREIRA, C. A. V. Estilos de Liderança e o Desempenho dos Liderados. **XL ENANPAD**, Costa do Sauípe, 25-28 Setembro 2016.
BARBOSA, L. **Juventudes e Gerações no Brasil Contemporâneo**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2012.

BENEDICTO, M. A.; FARIA, A. A. RELAÇÃO DE RESILIÊNCIA E O PROFISSIONAL DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR. **Caderno Intersaberes**, v. 3, n. 4, p. 98-115, jan-dez 2014.

BISQUERRA, R. *et al.* **Introdução à Estatística**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CARRARA, T. M. P.; NUNES, S. C.; SARSUR, A. M. Retenção de Talentos de Diversas Gerações em um mesmo Contexto Organizacional. **IV Encontro de Gestão de Pessoas em Relações de Trabalho**, Brasília, 3-5 Novembro 2013.

CARNEIRO, M. P.; BEHR, R. R. Jornada Dupla; Estudar e Trabalhar na Universidade. **VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, Gramado, 25-27 maio 2014.

CFA/CRAS, P. N. **Pesquisa Nacional**; Sistema CFA/CRAs 2015. Conselho Federal de Administração e Conselhos Regionais de Administração. Brasília, p. 26,34. 2015.

COIMBRA, R. G. C.; SCHIKMANN, R. A Geração Net; XXV. in: Encontro da Associação Nacional De Pós-Graduação Em Administração, 15, **Anais**. Campinas: ANPAD, 2001

EMILIO, E, V; MARTINS, M, C, F. **Resiliência e autoconceito profissional em policiais militares: um estudo descritivo**, *Mudanças – Psicologia da Saúde* - Instituto Metodista de Ensino Superior- 2012.

FALASTER, C. D. *et al.* Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: Uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos. **XXXVIII Encontro Da ANPAD**, Rio de Janeiro, 13-17 Setembro 2014.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HAMILTON, T. M.; FLINK, R. (2013). **Competências para gerenciar diferentes gerações**. Portal Convibra. Disponível em <http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7412.pdf> acessado em 22/06/2016 as 16h30

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

ITUASSU, C. T. *et al.* Os sentidos do trabalho para admonistradores da geração Y. **IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, Belo Horizonte, 15-17 Maio 2016.

LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J.R. **Políticas para dirigir a los nuevos profesionales – motivaciones y valores de la generacion Y**. Documento de investigación. DI-753. Maio, 2008.

MARTINS, M.C.F.; SIQUEIRA, M. M. M.; EMILIO, E.R.V. **Escala de Avaliação de Resiliência – EAR: Construção e validação**. Trabalho apresentado no II Congresso Luso-Brasileira de Psicologia da Saúde e no I Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde. São Bernardo do Campo, SP, 2011.

MELLO, SEBASTIÃO LUIZ DE; KREUZ, MAURO; MATTAR, FAUZE NAJIB. Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRAs: Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho: do Administrador e do Tecnólogo. CFA/CRAs. Brasília. 2016.

MORAES; E.; LEÃO, F.; Como liderar múltiplas gerações no ambiente de trabalho. **Harvard Business Review Brasil On Point**. Julho e Agosto. 2015.

MOREIRA, S. A. S. Homens e Mulheres da Geração Y e suas Âncoras de Carreira. **XXXVIII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 13-17 Setembro 2014.

NOGUCHI, L. M.; MEDEIROS, I. B. D. O. Resiliência e Ética: Desafios da Contemporaneidade na Formação de Administradores da Geração Y. **XXXVIII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 13-17 Setembro 2014.

OLIVEIRA, M. A.; REIS, V. L.; ZANELATO, L. S.; NEME, C. M. B. **Resiliência**: análise das publicações no período de 2000 a 2006. *Psicol. cienc. prof.*; v. 28, n. 4, p. 754-767, dez. 2008.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: (re)situando a discussão sobre a geração Y no Brasil. **III Encontro De Gestão De Pessoas E Relações De Trabalho**, João Pessoa, 20-22 Novembro 2011. 2.

PINHEIRO, D. P. N. **A resiliência em discussão**. *Psicol Estud. Maringá*, v. 9, n. 1, p. 67-75, 2004.

PINTO, E. A. Resiliência em Discentes de Administração, por Idade, Religiosidade e Gênero. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 5, n. 2, p. 141-162, 2014.

RAGAZZI, M.; MASCARENHAS, M. H. S. Resiliência como competência para o sucesso do profissional de secretariado. **XII SEMISEC**, 2013.

REIS, T. D. **Os sentidos do trabalho para engenheiros de diferentes gerações**, Belo Horizonte, 28 Abril 2014.

RODRIGUES, C. M. L.; CORRÊA, R. C. O sofrimento é opcional”: uma análise do uso do conceito de resiliência no trabalho na mídia para o grande público. **Faculdade Projeção**, Janeiro 2016.

SCHMITTEL, R. M.; MAINARDES, E. W. Mudança de Percepção Sobre Orientação Para o Mercado Ocasional Pelo Tempo de Empresa do Funcionário. **XL Encontro da ANPAD**, Costa do Sauípe, 25-28 Setembro 2016.

SOARES, M. E.; ROSA, D. Adoção do mobile banking no Brasil: uma abordagem conceitual unindo os modelos de TRI e TAM ante as gerações X e Y em um contexto de Educação Financeira. **V Encontro De Administração Da Informação**, Brasília, 21-23 Junho 2015.

SORDI, A. O.; MANFRO, G. G.; HAUCK, S. O Conceito de Resiliência: Diferentes Olhares. **Revista Brasileira De Psicoterapia**, v. 13, n. 2, p. 115-132, 2011.

TAPSCOOT, Don. **A Hora da Geração Digital; como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo das empresas aos governos**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Agir Negócios 2010.

VASCONCELOS, K. C. D. A. *et al.* A geração Y e suas Âncoras de Carreira. **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Curitiba, 15-17 Novembro 2009.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J.S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: Encontro Da Associação Nacional De Pósgraduação Em Administração, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

WINCKLER, A. C. G.; ALPERSTEDT, G. D.; CUNHA, C. J. C. D. A. O que pensam os gestores sobre a geração Y? Um estudo em empresas do polo tecnológico da cidade de Florianópolis. **XXXVII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 7-11 Setembro 2013.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

REIS, T. A. *et al.* Resiliência na Geração Y: Um Estudo em Formandos da Graduação de Administração em uma Universidade no Interior de São Paulo. **Rev. FSA**, Teresina, v.14, n.3, art. 6, p. 108-125, mai./jun. 2017.

Contribuição dos Autores	T. A. Reis	D. R. Ornellas	G. O. G. Cremonesi	Y. C. Oswaldo
1) concepção e planejamento.	X	X	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	X	
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X	
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X	X