

Autoeficácia para Atividades Ocupacionais: Uma Comparação entre as Gerações X e Y

Thatiana Helena de Lima¹

Marcela Rosane Martins

Acácia Aparecida Angeli dos Santos

Universidade São Francisco, Bragança Paulista-SP, Brasil

Maiana Farias Oliveira Nunes

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, Brasil

Resumo

O estudo teve por objetivo comparar as características de autoeficácia para atividades ocupacionais das gerações X e Y, assim como estudar diferenças por sexo. A pesquisa foi realizada com 40 colaboradores de uma instituição de ensino. Um questionário sociodemográfico e a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais foram aplicados. Encontrou-se diferença significativa entre os sexos para o fator Convencional, com maior média para os homens. Na comparação entre as Gerações X e Y foram identificadas diferenças para os fatores Realista, Empreendedor e Convencional, com maior pontuação para a Geração X. Novos estudos são importantes a fim de corroborar os resultados encontrados.

Palavras-Chave: autoeficácia, trabalhadores, gerações

Abstract: Self-efficacy for Occupational Activities: A Comparison between Generations X and Y

The aim of the study was to evaluate the self-efficacy characteristics for occupational activities of the X and Y generations, as well as the study of gender and generational differences in self-efficacy. The survey was conducted with 40 employees of an educational institution. A socio demographic questionnaire and self-efficacy scale were applied for occupational activities. It was found a significant difference between the sexes for the Conventional factor, with the highest average for men. The comparison of the X and Y generations found differences in Realistic, Entrepreneur and Conventional factors, with a higher score for Generation X. Additional studies are needed to confirm the results.

Keywords: self-efficacy, workers, generation

Resumen: La autoeficacia para actividades ocupacionales: una comparación entre las generaciones X e Y

El objetivo del estudio fue comparar las características de autoeficacia para actividades ocupacionales de las generaciones X e Y, así como estudiar las diferencias por sexo. La investigación se llevó a cabo con 40 empleados de una institución educativa. Se aplicaron un cuestionario sociodemográfico y la Escala de Autoeficacia para Actividades Ocupacionales. Se encontró una diferencia significativa entre los sexos para el factor Convencional, con el promedio más alto en los hombres. En la comparación de las generaciones X e Y se encontraron diferencias en los factores Realista, Emprendedor y Convencional, con una puntuación más alta en la Generación X. Se necesitan estudios adicionales para confirmar los resultados.

Palabras clave: auto-eficacia, trabajadores, generaciones

¹ Endereço para correspondência: Rua Doutor João Garcês Fróes, 200, apto 115, Ondina, 40155-700, Salvador-BA.
E-mail: thatianahlma@gmail.com

Saber gerenciar pessoas, respeitando as necessidades dos funcionários e implantando programas para aproveitar o máximo de seu desempenho consiste em um importante diferencial para o crescimento da empresa e para a qualidade de vida dos trabalhadores (Scopinho, 2000). Para tanto, devem-se considerar características individuais do trabalhador, tais como estratégias de enfrentamento, traços de personalidade e outros. Um aspecto que também é relevante para as práticas de gestão de pessoas são os perfis das diferentes gerações de trabalhadores. Ribeiro (2012) afirma que uma das habilidades que o gestor deve ter é saber identificar e lidar com as gerações X e Y, pois há distinções entre elas que vão para além da época do nascimento. Schoer (2004) fez um levantamento sobre essas gerações, e verificou que, em 2004, existiam no mundo aproximadamente 41 milhões de sujeitos entre 28 e 38 anos correspondentes a Geração X e 71 milhões de pessoas entre 10 a 22 anos, correspondentes naquela época à Geração Y, podendo ser chamados também como “*echo boomers* ou *milleniums*”. Em razão disso, a presente pesquisa se propõe a investigar se há diferença na autoeficácia para atividades ocupacionais entre ambas as gerações.

Vale ressaltar que há várias definições sobre as gerações, inclusive a proposta por Parry e Urwin (2011), que contempla três, ao invés de duas gerações. Para os autores, pode-se caracterizá-las da seguinte forma, pelo ano de nascimento: de 1945 a 1967 – *baby boomers*; de 1968 a 1979 – geração X; e 1980 a 1991 – geração Y, cada qual com suas características peculiares. No entanto, para o presente estudo foram consideradas as definições tomadas a seguir, propostas por outros autores que trabalham com o tema.

A Geração X é considerada como aquela nascida entre 1960 e 1980, influenciada pela popularização de um dos principais meios de comunicação, a televisão (Berkup, 2014; Oliveira, 2010; Ribeiro, 2012). As pessoas da Geração X têm como características a autodependência e se preocupam com a segurança da sua carreira profissional, priorizando seus interesses pessoais e não o tempo de permanência em uma empresa. Já a Geração Y, nascida entre 1980 e 1990 tem por característica uma maior flexibilidade e também uma maior necessidade de falar sobre si e de se comunicar com os outros. Dentre as diversas características desta Geração, pode-se mencionar a realização de várias tarefas ao mesmo tempo, ambição, investimento em sua formação, busca pela liderança e flexibilidade em questões como mudanças, inovações, conhecimento de novas ideias e culturas, o que cria um perfil multifacetado e ideal para interagir com um ambiente externo regido pela tecnologia e pela informação (Barbosa

& Cerbasi, 2009). A Geração X tem como prioridade o trabalho, a distinção de horários para lazer, o cumprimento de regras e horários no trabalho, ao passo que a Geração Y preza pela qualidade de vida e tende a integrar sua vida laboral com a pessoal.

Essas gerações são bem diferentes não apenas no modo de se vestir, pensar e atuar, mas também em sua ética profissional, o que pode levar a conflitos se o gestor não souber lidar com a potencialidade de cada uma delas e trabalhar com essas desigualdades (Berkup, 2014; Oliveira, 2010; Ribeiro, 2012). No entanto, há autores que sugerem que há poucas diferenças em termos de motivação e traços de personalidade entre essas gerações de trabalhadores, indicando que os gestores de pessoas devem estar atentos a diferenças individuais e não a estereótipos relacionados às gerações, uma vez que há bastante heterogeneidade entre os perfis de interesses, expectativas de trabalho, por exemplo, de pessoas de uma mesma geração (Wong, Gardiner, Lan, & Coulon, 2008).

Schroer (2004), considerando a realidade dos Estados Unidos, salienta que apenas 29% dos sujeitos na Geração X chegaram a obter um grau superior de educação, pois, possivelmente em razão do perfil, a família era priorizada em detrimento de crescimento profissional e de planejamento financeiros. Na Geração Y isso ocorre de forma diferente, já que existe um número triplicado de pessoas com ensino superior, e tendem a ser mais flexíveis quanto à priorização de suas necessidades. No entanto, sobre o acesso ao Ensino Superior, muitas mudanças culturais e de políticas governamentais influenciam esse aumento com o passar dos anos, de modo que não é possível falar de causalidade, mas sim levantar algumas hipóteses. Além disso, é possível verificar que, ao passo que a Geração X acredita que o tempo de serviço geraria a promoção, a Geração Y acredita que o talento seria gerador de promoção, apresentando maior confiança em si do que a primeira geração (Oliveira, 2010; Ribeiro, 2012; Schroer, 2004).

Uma pesquisa com o objetivo de observar as diferenças entre as gerações X e Y foi realizada por Santos, Arieite, Diniz e Dovigo (2011). Os autores aplicaram um questionário em 120 sujeitos, para verificar a visão que eles tinham sobre o trabalho desenvolvido em uma organização. Os respondentes da Geração X se viam mais em empresas sem perspectivas de crescimento, menor comunicação com os responsáveis para tomada de decisão, menor tempo gasto em treinamentos do que aqueles da Geração Y. Ainda, observou-se que a maior parte dos participantes provenientes da Geração X considera que o tempo gasto no trabalho é adequado às suas necessidades e às da empresa. A partir dos resultados, os autores concluem que a Geração X volta-se para a valorização de uma

carreira sólida, ao passo que a Geração Y pode ser interpretada como a geração de maior probabilidade de crescimento, devido a seu perfil criativo e proativo.

Lemos, Cavazotte e Nogueira (2012) buscaram investigar e comparar as bases do comprometimento dos Oficiais Intendentes das gerações X e Y com a Aeronáutica. O resultado sugeriu que a Geração Y apresenta níveis mais baixos de comprometimento organizacional do que os da Geração X nas bases afetivas, obrigação normativa e obrigação por resultados. Os resultados permitiram concluir que as diferenças geracionais são marcantes nas bases afetivas e normativas e em processos mais profundos como internalização e identificação. Segundo os autores, essas observações reforçam ainda mais a necessidade de aprofundamento dos estudos a fim de contribuir para a compreensão do peso que deve ser dado às diferenças geracionais na condução da gestão de pessoas.

Oriundo da Teoria Social Cognitiva (TSC), proposta por Bandura (1986), encontra-se o conceito de autoeficácia, que é considerada como um dos principais mecanismos para a composição de agência humana. As crenças de autoeficácia dizem respeito à capacidade percebida pelo sujeito relacionada à execução e o desempenho bem sucedido de certas tarefas. A partir destas crenças, a pessoa sente-se capaz de se envolver e desenvolver determinada atividade, o que torna mais provável que ela antevê resultados positivos e com isso consiga engajar-se de forma mais intensa com a atividade (Bandura, 1997). Conhecer os diferentes níveis de autoeficácia das pessoas para grupos de atividades específicas (exemplo: atividades de escrita, esportivas, de interação social etc.), auxilia na compreensão sobre porque as pessoas optam por se envolver em atividades que acreditam ser capazes de realizar com sucesso (e não em atividades para as quais possuem baixo nível de autoeficácia). A percepção de baixa eficácia pode gerar expectativas negativas e o não envolvimento em certas atividades.

Aplicando ao contexto de desenvolvimento de carreira, se uma pessoa trabalha com atividades para as quais possui baixa autoeficácia, o gestor poderá proporcionar situações que lhe permitam revisar essas crenças e, com isso, aumentar a motivação para a realização da atividade, o que provavelmente gerará melhor desempenho futuro. Em outras ocasiões, é possível que haja autoeficácia muito elevada para uma atividade, o que pode fazer com que a pessoa não se envolva de forma suficiente (por achar uma atividade muito fácil, o que pode resultar em baixa motivação para a tarefa ou em desempenhos ruins, uma vez que a pessoa não se dedicará como deveria). A este respeito, Bandura (1997) esclarece que níveis intermediários de autoeficácia são, no geral, mais adaptativos, pois

não geram a evitação da atividade (como no caso de níveis muito baixos de autoeficácia, em que a pessoa tende a prever o fracasso) nem tampouco um baixo envolvimento com a mesma (quando há percepção de alta autoeficácia), o que também pode gerar um desempenho ruim. A autoeficácia pode ser considerada de forma geral ou aplicada a contextos ou atividades específicas (exemplo: autoeficácia para matemática). O autor, ainda, argumenta que quando aplicada a contextos específicos possui maior utilidade e as medidas são mais precisas. Schunk e Pajares (2005) ponderam que a autoeficácia geral não se diferencia expressivamente de outros construtos autorreferentes como autoestima, autoconceito etc. Em razão disso, optou-se por estudar neste artigo a autoeficácia para grupos de atividades ocupacionais.

Há autores que defendem que a autoeficácia é um dos aspectos que influenciam as escolhas profissionais, o desempenho profissional e a efetividade organizacional (Barros, Oliveira, & Spyrides, 2012; Nunes & Noronha, 2009; Teixeira, 2008). Por sua vez, Ambiel e Noronha (2012) complementam que, apesar das crenças de autoeficácia serem responsáveis por influenciar na escolha de atividades e em quanto de esforço e perseverança será aplicado pelo sujeito, é necessário também recordar que o ser humano é influenciável pelo que Bandura (1986) considera como reciprocidade triádica (eventos cognitivos, afetivos e biológicos).

Considerando o modelo das personalidades vocacionais de Holland (1973), argumenta-se sobre a existência de seis perfis tipológicos, a saber, o Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (RIASEC). As pessoas podem ser descritas por meio de dois ou três tipos, conforme os escores mais elevados nos inventários de avaliação deste fenômeno. Adicionalmente, essa proposta indica que as pessoas são atraídas para ambientes ocupacionais compatíveis com suas personalidades vocacionais e que nesses casos obterão maior satisfação no trabalho. Esta pesquisa investigou a autoeficácia ocupacional interpretada com base no modelo do RIASEC, ou seja, autoeficácia para as atividades relacionadas a cada um dos perfis deste modelo.

A autoeficácia para atividades realistas envolve a confiança na capacidade de realizar atividades de trabalho com objetos concretos, usando a força física, com raciocínio objetivo e com pouca interação social. Já a autoeficácia investigativa aborda a confiança para realizar atividades que envolvem o pensamento crítico, pesquisa, curiosidade, atividades intelectuais e de pouca interação social. Por sua vez, a autoeficácia artística aborda atividades de cunho Artístico, que demandam o uso da criatividade, sensibilidade e emoção. A autoeficácia social refere-se

à confiança para desempenhar atividades assistenciais, de ensino, de ajuda às pessoas e de intenso contato social. Já a autoeficácia empreendedora também possui um cunho social, porém não com a intenção de ajudar, mas sim de persuadir, vender, argumentar e liderar. Por fim, a autoeficácia convencional refere-se à confiança na capacidade de realizar atividades burocráticas, com uso da matemática, tarefas de organização, uso da rotina e regras de forma frequente e trabalho com dados/informações (em vez de pessoas) (Nunes, 2009).

A presente pesquisa mostra-se pertinente uma vez que há uma relação significativa e positiva entre autoeficácia e desempenho no trabalho, podendo este último estar ligado à idade do funcionário (Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007; Siu, Spector, Cooper, & Lu, 2005; Stajkovic & Luthans, 1998). Também é conveniente devido ao fato de não terem sido identificadas pesquisas investigando a autoeficácia e as gerações. Os estudos encontrados foram realizados com trabalhadores, mas não foram identificadas correlações significativas para as diferentes faixas etárias (Barros, Oliveira, & Spyrides, 2012; Fontes, Neri, & Yassuda, 2010).

Considerando que a autoeficácia ainda é um fenômeno estudado de forma apenas incipiente no Brasil (Prisco, Martins, & Nunes, 2013), principalmente quando relacionada às características das gerações X e Y, esta pesquisa tem como objetivo identificar a autoeficácia para atividades ocupacionais nos tipos Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional em trabalhadores do setor administrativo de uma universidade, estabelecendo-se uma comparação entre as duas gerações. Pretendeu-se, também, analisar a relação entre autoeficácia e a idade dos participantes, comparar os níveis de autoeficácia entre os sexos, além de contrastar os escores dos participantes, por geração, com a amostra normativa, com o intuito de verificar se possuíam perfil semelhante.

Em termos de hipóteses de trabalho, espera-se que haja predominância da autoeficácia convencional, uma vez que foram investigados funcionários do setor administrativo, independente de pertencerem à Geração X ou Y. Considerando as características da Geração X, esperam-se escores mais altos no tipo Convencional, enquanto a Geração Y provavelmente apresentará escores mais altos no tipo Empreendedor. Essa hipótese baseia-se em estudos como o de Santos (2012), que destaca a liderança como um dos maiores anseios da Geração Y, pois os jovens chegam ao mercado de trabalho desejosos de reconhecimento e de promoções na carreira, marcados por um perfil questionador que pode contribuir para a geração de conflitos e comportamentos contraproducentes.

Método

Participantes

Participaram da presente pesquisa 40 sujeitos, com idades entre 23 e 54 anos ($M = 35,0$; $DP = 9,2$), sendo 75% ($n = 30$) do sexo feminino e 25% ($n = 10$) do sexo masculino, ocupando as funções de auxiliar administrativo (32,5%), encarregado de setor (22,5%), auxiliar de secretaria (10%), caixa (5%), escriturária (15%), auxiliar de biblioteca (5%) e atendente de informação júnior (10%), com tempo de função (registro de trabalho) entre 1 e 28 anos ($M = 7,3$; $DP = 8,03$). Os participantes foram selecionados por conveniência, sendo eles funcionários de um Campus de uma universidade particular do interior do estado de São Paulo. Na época da coleta, havia 323 funcionários técnicos administrativos, sendo que a amostra representou 12% do quadro funcional. É importante salientar que os grupos por geração foram feitos com base no ano de nascimento, sendo que os nascidos em 1980-1990 foram identificados como Geração Y e os nascidos em 1960-1980 foram identificados como Geração X, tal como referido na literatura sobre a faixa etária das gerações (Berkup, 2014; Oliveira, 2010; Ribeiro, 2012).

Instrumentos

Questionário sociodemográfico: esse questionário foi elaborado pelas pesquisadoras e constitui-se de 14 questões fechadas, com perguntas cujo objetivo é coletar informações como sexo, idade, tempo de atuação na área e função desempenhada.

Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais – EAAOc (Nunes & Noronha, 2011): é composta por duas seções, a primeira visando identificar a autoeficácia para as atividades ocupacionais, com base na tipologia RIASEC de Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional). Os participantes devem avaliar os 126 itens (21 para cada tipo) no tocante à confiança que possuem para realizar as atividades, usando uma escala *likert* de 5 pontos (1 – pouca confiança, 5 – muita confiança). A segunda parte da escala avalia as fontes de informação usadas para construir as crenças de autoeficácia, a saber, experiência pessoal, aprendizagem vicária, persuasão verbal e indicadores fisiológicos. Nesta seção são apresentados 58 itens, em uma escala *likert* de 5 pontos, variando de menor concordância (1) a maior concordância (5). O estudo da estrutura interna da escala por meio da análise fatorial exploratória foi suportado teoricamente, o que lhe conferiu evidências de validade favoráveis às interpretações dos seus escores. Além disso,

os índices de consistência interna atingiram os padrões desejáveis, sendo todos acima de 0,85.

Procedimentos de coleta e análise de dados

Após a autorização da instituição para o desenvolvimento da pesquisa, o projeto de pesquisa foi enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade São Francisco e aprovado, sob o protocolo número 25515113.9.0000.5514. A coleta de dados foi agendada na instituição. A aplicação dos instrumentos ocorreu de forma individual, na própria sala de trabalho. Inicialmente os participantes responderam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), posteriormente o questionário sociodemográfico e depois a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc). O tempo para a realização da coleta foi de cerca de 30 minutos por pessoa.

Inicialmente foram feitas as análises estatísticas descritivas da Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais e do Questionário Sociodemográfico. Posteriormente, foram realizadas as comparações entre as médias da amostra do presente estudo e as médias da amostra que validou o instrumento de autoeficácia (por meio do teste *t One Sample*). Na sequência, foram analisadas as relações entre a autoeficácia e seus respectivos fatores e as gerações X e Y (por meio do teste *T de Student*). Para fins de classificação nas análises de dados, consideraram-se aqueles nascidos entre os anos 1960 e 1990 como pertencentes à Geração X e para a Geração Y, os nascidos entre 1980 e 1990 (Berkup, 2014; Oliveira, 2010; Ribeiro, 2012). Por fim, foram comparadas as médias entre os fatores (com

uso do teste *T de Student* ou ANOVA), considerando as variáveis sexo, idade, função e tempo de trabalho na função. Adotou-se o nível de significância $p < 0,05$.

Resultados

Considerando o propósito da presente pesquisa, serão apresentados os resultados referentes ao primeiro objetivo, qual seja, apresentar as médias obtidas pelos participantes na escala de autoeficácia, comparando-se as duas gerações X e Y. A Tabela 1 apresenta essas informações.

Como pode ser observado na Tabela 1, para os sujeitos da geração Y a menor média obtida foi no fator Investigativo ($M = 2,30$; $DP = 0,93$). A maior média, para os participantes da mesma geração, foi no fator Social ($M = 3,44$; $DP = 0,61$). Para os indivíduos da geração X a menor média foi no fator Artístico ($M = 2,70$; $DP = 0,73$) e a maior média foi no fator Convencional ($M = 3,79$; $DP = 0,69$).

Comparando-se os escores nos fatores da EAAOC entre os grupos geracionais foram encontradas diferenças de média significativas nos fatores Realista, Empreendedor e Convencional, sendo que em todos os fatores a Geração X obteve uma média maior do que a Geração Y.

Um dos objetivos do trabalho foi comparar as médias obtidas na presente pesquisa com as médias da amostra que a escala de autoeficácia foi validada (Nunes, 2009). A seguir são apresentadas as médias de cada estudo, bem como o valor do teste *t One Sample* e a significância do referido teste. A análise foi realizada separando as gerações obtidas pelos anos de nascimento dos participantes.

Tabela 1

Estatísticas descritivas da pontuação dos participantes em cada fator da EAAOC conforme as gerações

Fator	Geração	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Fator 1 – Realista	Y	1	4	2,37	0,80
	X	2	5	2,93	0,54
Fator 2 – Investigativo	Y	1	4	2,30	0,93
	X	1	4	2,73	0,60
Fator 3 – Artístico	Y	1	4	2,33	0,85
	X	1	4	2,70	0,73
Fator 4 – Social	Y	2	4	3,44	0,61
	X	3	5	3,63	0,58
Fator 5 – Empreendedor	Y	2	4	3,27	0,55
	X	3	5	3,69	0,58
Fator 6 – Convencional	Y	1	4	3,13	0,65
	X	2	5	3,79	0,69

Tabela 2

Comparação entre as médias do presente estudo por geração e as médias da amostra validada

Fator	Geração	Estudo	Média	<i>t</i>	<i>p</i>
Fator 1 – Realista	Y	Presente	2,37	-1,744	0,103
		Validado	2,73		
	X	Presente	2,93	1,646	0,117
		Validado	2,73		
Fator 2 – Investigativo	Y	Presente	2,30	-0,739	0,472
		Validado	2,48		
	X	Presente	2,73	1,821	0,085
		Validado	2,48		
Fator 3 – Artístico	Y	Presente	2,33	-1,073	0,301
		Validado	2,57		
	X	Presente	2,70	0,772	0,450
		Validado	2,57		
Fator 4 – Social	Y	Presente	3,44	2,184	0,046
		Validado	3,10		
	X	Presente	3,63	4,001	0,001
		Validado	3,10		
Fator 5 - Empreendedor	Y	Presente	3,27	-0,407	0,690
		Validado	3,33		
	X	Presente	3,69	2,693	0,015
		Validado	3,33		
Fator 6 - Convencional	Y	Presente	3,13	1,895	0,079
		Validado	2,81		
	X	Presente	3,79	6,148	<0,001
		Validado	2,81		

Tabela 3

Comparação de médias dos fatores da EAAOC para os grupos geracionais

	Grupo geracional	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Fator 1 – Realista	X	17	3,04	0,52	-2,408	0,022
	Y	21	2,63	0,53		
Fator 2 – Investigativo	X	18	2,74	0,61	-1,233	0,227
	Y	21	2,43	0,88		
Fator 3 – Artístico	X	18	2,93	0,54	-1,130	0,267
	Y	21	2,71	0,68		
Fator 4 – Social	X	18	3,46	0,50	-0,625	0,537
	Y	21	3,34	0,71		
Fator 5 – Empreendedor	X	19	3,34	0,46	-2,515	0,016
	Y	21	2,97	0,46		
Fator 6 – Convencional	X	19	3,69	0,63	-3,131	0,003
	Y	21	3,11	0,55		

Dentre as médias comparadas, observa-se que houve diferença significativa nos fatores Social, Empreendedor e Convencional, sendo que para os dois últimos fatores a diferença foi apenas para a geração X. Em todos os fatores as médias maiores foram para os grupos do presente trabalho, independente da geração.

Outro objetivo do trabalho previu verificar a relação entre autoeficácia e a idade dos participantes. Os dados estão apresentados na Tabela 4.

Como pode ser observado na Tabela 4, foram encontrados índices de correlação significativos somente no

fator Convencional, mostrando que quanto maior a idade, maior a pontuação nesse fator.

Considerou-se, ainda, importante realizar a comparação entre os sexos. A Tabela 5 traz a diferença de médias obtidas, bem como a significância encontrada considerando o sexo dos participantes.

Em relação ao sexo, é possível verificar que os homens obtiveram pontuação mais alta em todos os fatores da escala, mas que essa diferença pode ser atribuída ao acaso na maioria dos casos. Apenas para o fator Convencional a diferença foi significativa, com média maior para os homens.

Tabela 4

Relação entre os fatores do teste e a idade

		Fator 1 Realista	Fator 2 Investigativo	Fator 3 Artístico	Fator 4 Social	Fator 5 Empreendedor	Fator 6 Convencional
	<i>r</i>	0,25	0,12	0,26	0,01	0,29	0,37
Idade	<i>p</i>	0,128	0,470	0,120	0,985	0,069	0,018
	N	38	39	39	39	40	40

Tabela 5

Comparação de média (Teste t) nos fatores do teste quanto ao sexo

	Sexo	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Fator 1 – Realista	Masculino	9	3,24	0,64	2,134	0,056
	Feminino	29	2,74	0,48		
Fator 2 – Investigativo	Masculino	10	2,94	0,67	1,806	0,088
	Feminino	29	2,48	0,75		
Fator 3 – Artístico	Masculino	10	3,08	0,55	1,657	0,115
	Feminino	29	2,74	0,61		
Fator 4 – Social	Masculino	10	3,49	0,67	0,490	0,631
	Feminino	29	3,38	0,59		
Fator 5 – Empreendedor	Masculino	10	3,32	0,44	1,273	0,219
	Feminino	30	3,11	0,51		
Fator 6 – Convencional	Masculino	10	3,76	0,52	2,257	0,035
	Feminino	30	3,30	0,66		

Na sequência, foi realizada a comparação de médias da EAAOC em relação a ser participante da Geração X ou Y. A análise de variância foi realizada considerando-se o agrupamento dos participantes por faixa etária (nascidos entre 1980 e 1990 – Geração Y, e entre 1960 e 1980 – Geração X). O grupo 1 foi denominado como Geração X e o grupo 2 como Geração Y, conforme ano de nascimento apontado pela literatura (Berkup, 2014; Oliveira, 2010;

Ribeiro, 2012). Entende-se que essa análise complementa a que considera toda a faixa etária da amostra (correlações apresentadas na Tabela 3), uma vez que permite testar parcialmente as hipóteses sobre as características psicológicas das Gerações X e Y. A análise que relaciona o ano de nascimento com os tipos de autoeficácia ocupacional permite uma reflexão mais geral sobre as mudanças desenvolvimentais e suas relações com a autoeficácia, enquanto

a presente análise foca especificamente nas características das gerações X e Y.

Discussão e Considerações finais

O presente trabalho teve por objetivo avaliar a autoeficácia ocupacional de colaboradores das gerações X e Y, comparando os escores do instrumento, em seus diferentes fatores, considerando a idade e o sexo dos participantes. Os participantes, considerando a amostra por gerações, tiveram escore mais alto na autoeficácia Convencional, para os sujeitos da geração X e Social, para a geração Y. O alto escore na autoeficácia Convencional era um resultado esperado, considerando que esses trabalhadores são da área administrativa, porém a elevada autoeficácia Social mostrou-se um resultado inesperado. No entanto, pelo fato de se tratar de uma instituição de ensino, a missão de ajudar as pessoas a crescerem por meio da educação pode influenciar neste resultado.

Observou-se que a pontuação média alcançada pelos participantes do presente estudo foi diferente da obtida no trabalho de Nunes (2009), tendo sido detectada diferença significativa para os fatores Convencional, Social e Empreendedor. Acredita-se que essa diferença tenha ocorrido pelas características das amostras estudadas, que no estudo de Nunes (2009) eram estudantes do ensino médio, enquanto que os da presente pesquisa eram funcionários de uma universidade particular, com idades diferentes. Nesse sentido, não é possível afirmar se as diferenças observadas presentemente referem-se a questões desenvolvimentais ou se estão associadas a uma característica deste grupo laboral específico.

Na relação entre os fatores da autoeficácia e a idade foi encontrada correlação positiva e significativa apenas para o fator Convencional, apontando que quanto maior a idade, maior a pontuação nesse fator. Este resultado difere do estudo de Fontes, Neri e Yassuda (2010) em cuja pesquisa não foi encontrada correlação significativa entre a autoeficácia de trabalhadores e as suas idades. Considerando que a autoeficácia convencional se refere à capacidade de realizar atividades burocráticas e que essa é uma característica associada à Geração X, cuja faixa etária é mais elevada do que a da Geração Y, o resultado aqui obtido vai ao encontro da literatura, visto que os sujeitos mais velhos são os pertencentes a essa geração.

Quanto à diferença entre os sexos, os homens obtiveram as maiores médias em todos os fatores, mas apenas no fator Convencional essa diferença foi significativa. No trabalho de Nunes e Noronha (2009), diferente do presente trabalho, as autoras verificaram que homens tinham maior autoeficácia em atividades do tipo Realista e as mulheres

do Investigativo e Social. No entanto, vale salientar que o grupo pesquisado pelas autoras possuía características diferentes do grupo estudado no presente trabalho. Corroborando estes achados, no estudo de Lent, Lopez, Brown e Gore (1996), sobre as crenças de autoeficácia e suas fontes relacionadas à matemática em alunos universitários, foi observada a tendência de os homens reportarem maiores níveis de conquistas (experiência pessoal) relacionadas à matemática e percepções mais favoráveis dos indicadores fisiológicos que as mulheres. Também Koumoundouros (2004), ao investigar os interesses profissionais e a autoeficácia para tarefas ocupacionais específicas, verificou que os homens apresentaram médias significativamente mais altas que as mulheres na autoeficácia para as habilidades lógicas, quantitativas, científicas e de negócios e nas habilidades que envolvem força física. Por sua vez, as mulheres tiveram escores mais elevados que os homens nas crenças de autoeficácia para habilidades estéticas.

Por fim, compararam-se os resultados entre diferentes gerações, sendo elas classificadas nas Gerações X ou Y. As diferenças encontradas foram significativas para os fatores Realista, Empreendedor e Convencional, com os sujeitos da Geração X com maiores pontuações em todos eles. Diferentemente dos achados desta pesquisa, no estudo de Barros, Oliveira e Spyrides (2012) não foram encontradas diferenças entre as faixas etárias, considerando que pessoas mais velhas compõem a Geração X e as mais novas a Geração Y. Complementarmente, a pesquisa de Macedo (2009) mostrou que havia diferença quanto à autoeficácia considerando o tempo de serviço, pois quanto maior esse tempo, mais autoeficazes as pessoas se sentiam. Vale ressaltar que essa análise corrobora o resultado encontrado na relação aqui encontrada entre a autoeficácia e a idade, mostrando que, quanto maior a idade, maior a pontuação no fator Convencional.

Este trabalho se propôs a descrever a autoeficácia nas atividades ocupacionais em trabalhadores da Geração X e Y. As diferenças presumidas por muitos autores (Berkup, 2014; Oliveira, 2010; Ribeiro, 2012) ficou parcialmente configurada nos resultados aqui obtidos, considerando as correlações e as diferenças de média detectadas. Por um lado, foi congruente com a literatura a identificação de escores significativamente mais elevados nos fatores Realista e Convencional para a Geração X. Por outro lado, não era esperado que eles também obtivessem escores significativamente mais altos no fator Empreendedor. Assim, faz-se necessário pensar se existem, realmente, características específicas que as separem pelo ano de nascimento. Seriam necessários novos estudos que investigassem se essas diferenças estão presentes nas pessoas,

independentemente da geração à qual pertençam. O presente estudo pode ser mais uma contribuição para a revisão dessa concepção.

Com a evolução do trabalho, a modernização dos processos e o surgimento de novas tecnologias, o ambiente corporativo também passou por diversas transformações frente à alta demanda da concorrência (Binotto & Nakayama, 2000). Com o mercado cada vez mais competitivo, as empresas passaram a exigir cada vez mais dos trabalhadores, visando àqueles mais confiantes de sua capacidade para a realização de certas atividades. Considerando o ambiente em constante transformação, principalmente em relação à alta inserção de tecnologia e à grande quantidade de comunicação cada vez mais veloz, as pessoas também foram obrigadas a se adaptarem e adquirirem novos hábitos cotidianos. A Geração X foi aquela que presenciou grande parte dessa transformação. Sob essa ótica, é esperado que ela seja mais presa a parâmetros convencionais, que não apresentem muitos riscos, ou seja,

carga horária, trabalhos metódicos, subordinação, burocracia etc. No entanto, vale mencionar que na presente pesquisa os dados obtidos confirmaram esse apontamento, visto que a Geração X apresentou maiores médias no fator Convencional, comparados à Geração Y.

Uma das limitações deste estudo diz respeito ao tamanho e a característica da amostra (colaboradores do setor administrativo), sendo recomendável que futuras pesquisas sejam realizadas com amostras mais amplas e vinculadas a diversos tipos de funções. Estudos dessa natureza podem auxiliar os gestores a administrarem seus funcionários e contribuir para um ambiente corporativo mais adequado para o desenvolvimento de suas atividades. Outro aspecto que merece ser discutido refere-se à pertinência de atribuir características relativas ao trabalho calcadas em diferenças geracionais. A investigação de outros aspectos que possam diferenciar os colaboradores, como características de personalidade, por exemplo, poderá trazer novos elementos à discussão.

Referências

- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para a escolha profissional: teoria, pesquisas e aplicação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(2), 171-178. DOI: 10.5327/Z1982-12472012000200010
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Barros, M. A., Oliveira, J. A., & Spyrides, M. H. C. (2012). Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. *REGE*, 19(4), 571-588. DOI: 10.5700/rege479
- Barbosa, C., & Cerbasi, G. (2009). *Mais tempo, mais dinheiro*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://www.mcses.org/journal/index.php/mjss/article/view/4247>
- Binotto, E., & Nakayama, M. K. (2000). Os reflexos das mudanças no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica de Administração-REad*, 6(2), 1-15. Recuperado em 05 abril 2017, de http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/19421?locale=pt_BR
- Fontes, A. P., Neri, A. L., & Yassuda, M. S. (2010). Enfrentamento de estresse no trabalho: relações entre idade, experiência, autoeficácia e agência. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(3), 620-633. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n3/v30n3a13.pdf>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.107
- Koumoundourou, G. A. (2004). The reliability and validity of the Greek version of the task-specific occupational self-efficacy scale. *British Journal of Guidance and Counseling*, 32(1), 75-92. DOI: 10.1080/03069880310001648067
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lemos, C. H. A., Cavazotte, N. C. S. F., & Nogueira, S. A. (2012). Gerações produtivas e comprometimento organizacional: um estudo comparativo com oficiais da aeronáutica. *Revista Gestão e Planejamento*, 12(3), 694-711. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/2180>
- Lent, R., Lopez F. G., Brown S. D., & Gore, P. A., Jr. (1996). Latent structure of the sources of mathematics self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 292-308. DOI: 10.1006/jvbe.1996.0045
- Macedo, I. C. (2009). *Crenças de autoeficácia de professores do ensino fundamental e sua relação com percepções de apoio na escola*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, Brasil.

- Nunes, M. F. O. (2009). *Estudos psicométricos da escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Avaliação Psicológica, Universidade São Francisco, Itatiba-SP.
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2009). Modelo sócio-cognitivo para a escolha de carreira: o papel da auto-eficácia e de outras variáveis relevantes. *ETD – Educação Temática Digital*, 10, 16-35. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/7116>
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2011). *Escala de autoeficácia para atividades ocupacionais – EAAOc – Manual técnico*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Oliveira, S. (2010). *Geração Y – o nascimento de uma nova versão de líderes*. São Paulo: Editora Integrare.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x
- Prisco, A. P. K., Martins, C. R., & Nunes, M. F. O. (2013). Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira no Brasil: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 111-118. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v14n1/11.pdf>
- Ribeiro, J. S. (2012). *Mudança organizacional e os impactos nas gerações X e Y: uma abordagem reflexiva*. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://docslide.com.br/documents/5-mudanca-organizacional-e-os-impactos-nas-geracoes-x-e-y-uma-abordagem.html>
- Santos, C. F., Ariente, M., Diniz, M. V., & Dovigo, A. A. (2011). *O processo evolutivo entre as gerações X, Y e baby boomers*. XIV Seminários de Administração. Recuperado em 05 abril 2017, de http://www.professores.uff.br/srespo/PSI_P2_artigo9.pdf
- Santos, V. V. (2012). Geração Y – Nova liderança nas organizações. *Anais VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Recuperado em 17 abril de 2017, de <http://docplayer.com.br/8772373-Geracao-y-nova-lideranca-nas-organizacoes-vanessa-vaz-santos-uff-latec.html>
- Scopinho, R. A. (2000). Qualidade total, saúde e trabalho: uma análise em empresas sucroalcooleiras paulistas. *RAC*, 4(1), 93-112. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n1/v4n1a06>
- Schroer, W. J. (2004). *Generations X, Y, Z and others*. Recuperado em 17 abril 2017, de <http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others/>
- Schunk, D. H.; Pajares, F. Competence Perceptions and Academic Functioning. In: Elliot, Andrew J. (Ed); Dweck, Carol S. (Ed), (2005). *Handbook of competence and motivation*. New York, NY, US: Guilford Publications, xvi, 704, (pp. 85-104).
- Siu, O. Spector, P. E. Cary, L., & Lu, C. (2005). Work stress, self efficacy, Chinese work values and work well being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274-288. DOI: 10.1037/1072-5245.12.3.274
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1988). Self-efficacy and work related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(12), 240-261.
- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sociocognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n2/v9n2a03.pdf>
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulun, L. (2008). Generational differences in personality and motivation- Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890. DOI: 10.1108/02683940810904376

Recebido: 03/09/2015

1ª reformulação: 18/08/2016

2ª reformulação: 19/10/2016

3ª reformulação: 12/02/2017

Aceite final: 17/03/2017

Sobre as autoras

Thatiana Helena de Lima é psicóloga, mestre e doutora em psicologia pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco. Atualmente é professora adjunta da Universidade Federal da Bahia.

Marcela Rosane Martins é psicóloga pela Universidade São Francisco e funcionária da mesma instituição.

Acácia Aparecida Angeli dos Santos é psicóloga; doutora em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela USP; docente da graduação e da pós-graduação em Psicologia da Universidade São Francisco – Campinas-SP.

Maiana Farias Oliveira Nunes é psicóloga pela Faculdade Ruy Barbosa, possui mestrado e doutorado em Psicologia pela Universidade São Francisco. Atualmente é professora adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina.