



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

JOYCE SILVA SOARES DE LIMA

**TOLERÂNCIA AO RISCO FINANCEIRO E RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO COM GESTORES DE PEQUENOS EMPREENDIMENTOS DO
NORDESTE**

MOSSORÓ

2023

JOYCE SILVA SOARES DE LIMA

**TOLERÂNCIA AO RISCO FINANCEIRO E RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO COM GESTORES DE PEQUENOS EMPREENDIMENTOS DO
NORDESTE**

Dissertação apresentada ao Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Processos Organizacionais e Decisórios

Orientadora: Profa. Dra. Liana Holanda Nepomuceno Nobre

MOSSORÓ

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

L732t Lima, Joyce Silva Soares de.
Tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional: Um estudo com gestores de pequenos empreendimentos do nordeste / Joyce Silva Soares de Lima. - 2023.
73 f. : il.

Orientadora: Liana Holanda Nepomuceno Nobre.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Rural do Semi-árido, Programa de Pós-graduação em Mestrado em Administração, 2023.

1. Resiliência Organizacional. 2. Tolerância ao Risco Financeiro. 3. Finanças Comportamentais. 4. Economia Comportamental. 5. Gestão de Riscos. I. Holanda Nepomuceno Nobre, Liana, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade com AACR2 e os dados fornecidos pelo autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

JOYCE SILVA SOARES DE LIMA

**TOLERÂNCIA AO RISCO FINANCEIRO E RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO COM GESTORES DE PEQUENOS EMPREENDIMENTOS DO
NORDESTE**

Dissertação apresentada ao Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Processos Organizacionais e Decisórios

Defendida em: 30 / 11 / 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Liana Holanda Nepomuceno Nobre (UFERSA)
Presidente

Prof. Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo (UFERSA)
Membro Examinador

Prof. Dr. Jandeson Dantas da Silva (UERN)
Membro Examinador

RESUMO

A pandemia do novo coronavírus gerou uma crise em todo o conjunto econômico, aumentando o desemprego e a inflação. Essa crise provocou medidas como o isolamento social e o fechamento de mercado, a qual causou impacto direto nas empresas em geral. Uma vez que as organizações buscam se adaptar às variabilidades ocorridas no mercado ao longo do tempo, tal aspecto vai depender de como as organizações monitoram, compreendem e abordam os riscos que enfrentam. Ao enfrentar o risco, o indivíduo pode render-se ou superá-lo, assumindo então um comportamento que poderia se afirmar como resiliente. Desse modo, o presente estudo tem como objetivo principal investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional nos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Para tanto, como metodologia foi aplicado um questionário por meio de uma pesquisa *survey* com o uso das escalas de Tolerância ao Risco e de Resiliência Organizacional para investigar sua relação, tendo como foco os gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Os dados foram analisados por meio de Estatísticas Univariadas, Estatísticas Bivariadas e Estatísticas Multivariadas: Análise de Cluster e Análise Fatorial Confirmatória. Como principais resultados, achou-se que a maioria dos gestores possuem uma tolerância ao risco financeiro média ou alta, ou seja, são indivíduos que se engajam em situações de risco. No que se refere às relações entre as dimensões da Resiliência Organizacional e a Tolerância ao Risco Financeiro, os resultados indicaram uma relação diretamente proporcional entre a categoria Capacidade de Adaptação e Tolerância ao Risco Financeiro. Em relação à dimensão Planejamento, os dados indicam não haver diferenças significativas entre os gestores com diferentes níveis de tolerância ao risco. Por fim, com relação a correlação entre as variáveis, os resultados apontaram maiores correlações nos indicadores Recursos internos e Liderança para a categoria Capacidade de Adaptação. Já para a categoria Planejamento, o indicador que apresenta maior correlação com a Tolerância ao risco é o indicador Participação em exercícios. De forma geral, para o construto Resiliência Organizacional, os resultados apontaram maiores correlações no indicador Inovação e criatividade.

Palavras-chave: resiliência organizacional; tolerância ao risco financeiro; finanças comportamentais; economia comportamental; gestão de riscos.

ABSTRACT

The new coronavirus pandemic generated a crisis across the entire economy, increasing unemployment and inflation. This crisis led to measures such as social isolation and market closures, which had a direct impact on companies in general. As organizations seek to adapt to the variability occurring in the market over time, this aspect will depend on how organizations monitor, understand and address the risks they face. By facing risk, the individual can become or overcome it, thus assuming behavior that could claim to be resilient. Therefore, the main objective of this study is to investigate the relationship between financial risk tolerance and organizational resilience in managers of small businesses in the Northeast region. To this end, as a methodology, a questionnaire was applied through a survey research using the Risk Tolerance and Organizational Resilience scales to investigate their relationship, focusing on small-scale managers in the Northeast region. Data were analyzed using Univariate Statistics, Bivariate Statistics and Multivariate Statistics: Cluster Analysis and Confirmatory Factor Analysis. As main results, it was found that the majority of managers have a tolerance to medium or high financial risk, that is, they are individuals who get involved in risky situations. Not referring to the relationships between the dimensions of Organizational Resilience and Financial Risk Tolerance, the results indicated a directly proportional relationship between the Adaptability Capacity and Financial Risk Tolerance category. Regarding the Planning dimension, the data indicate that there are no significant differences between managers with different levels of risk tolerance. Finally, regarding the brightness between the variables, the results showed greater correlations in the Internal Resources and Leadership indicators for the Adaptation Capacity category. For the Planning category, the indicator that has the greatest focus with Risk Tolerance is the Participation in exercises indicator. In general, for the construction of Organizational Resilience, the results showed greater correlations in the Innovation and creativity indicator.

Keywords: organizational resilience; financial risk tolerance; behavioral finance; behavioral economics; risk management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Análise de variância entre os grupos.....	42
Figura 2 - Categorias Capacidade de adaptação e Planejamento e seus indicadores.....	44
Figura 3 - ANOVA da Capacidade de adaptação em relação aos clusters de Tolerância ao Risco Financeiro	50
Figura 4 - ANOVA do Planejamento em relação aos clusters de Tolerância ao Risco Financeiro	51
Figura 5 - Rho de Spearman- mapa de calor.....	52

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - String de busca contendo o termo “resiliência organizacional” na Scopus.....	11
Quadro 2 - String de busca contendo o termo “tolerância ao risco financeiro” na Scopus ..	12
Quadro 3 - Conceito de Resiliência Organizacional segundo autores	26
Quadro 4 - Modelo de resiliência organizacional	28
Quadro 5 - Escala de Tolerância ao Risco Financeiro	32
Quadro 6 - Escala de Resiliência Organizacional	32
Quadro 7 - Esquema Metodológico da Dissertação.....	35
Quadro 8 - Etapas metodológicas da Dissertação.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Nordeste: Número de empresas por grandes setores e porte (1) - 2021	15
Tabela 2 - Estados do Nordeste: Número de empresas por porte (1) -2021	16
Tabela 3 - Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis nominais).....	37
Tabela 4 - Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis escalares).....	39
Tabela 5 - Caracterização dos indicadores da Tolerância ao Risco Financeiro.....	39
Tabela 6 - Medidas de ajustamento da CFA do construto Tolerância ao Risco Financeiro .	40
Tabela 7 - Análises descritivas de Tolerância ao Risco Financeiro entre os grupos	41
Tabela 8 - Caracterização dos indicadores da Resiliência Organizacional.....	42
Tabela 9 - Medidas de ajustamento da CFA da categoria Capacidade de adaptação	46
Tabela 10 - Análises descritivas da categoria Capacidade de Adaptação.....	46
Tabela 11 - Medidas de ajustamento da CFA da categoria Planejamento.....	47
Tabela 12 - Análises descritivas da categoria Planejamento	48
Tabela 13 - Análises descritivas da categoria Capacidade de Adaptação.....	49
Tabela 14 - Análises descritivas da categoria Planejamento	50

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA	7
1.2 PROBLEMÁTICA DE PESQUISA	13
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	13
1.3.1 Objetivo geral.....	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 JUSTIFICATIVAS TEÓRICAS, PRÁTICAS E SOCIAIS	14
1.5 ESTRUTURA DOS CAPÍTULOS	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 TOLERÂNCIA AO RISCO	18
2.2 RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL	23
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	30
3.2 VARIÁVEIS DA PESQUISA	31
3.3 POPULAÇÃO, AMOSTRA E COLETA DE DADOS.....	34
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS	35
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	37
4.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	37
4.2 ANÁLISES DESCRITIVAS DA VARIÁVEL TOLERÂNCIA AO RISCO.....	39
4.3 ANÁLISES DESCRITIVAS DA VARIÁVEL RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL.....	42
4.3.1 Capacidade de adaptação	45
4.3.2 Planejamento	47
4.4 RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS TOLERÂNCIA AO RISCO FINANCEIRO E RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL	49
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	52
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	56
7 REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo introdutório pode ser resumido em cinco seções: primeira seção trata da contextualização da temática explorada; a segunda seção refere-se à problemática da pesquisa; a terceira seção demonstra os objetivos gerais e os objetivos específicos; a quarta seção diz respeito as justificativas para a realização da pesquisa e a quinta traz a estrutura de capítulos do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A pandemia do novo coronavírus gerou uma crise em todo o conjunto econômico, aumentando o desemprego e a inflação, especialmente nos países menos desenvolvidos, a exemplo do Brasil (Guimarães *et al.*, 2022). Frente à necessidade de superar tais problemas, o trabalho informal passou a ser uma tendência no contexto pandêmico e pós-pandêmico. Nesse contexto, o desemprego e a precarização do trabalho formal também contribuíram para que o número de trabalhadores informais aumentasse (Almeida; Ferreira; Carneiro, 2020).

Nesse cenário, a atual crise econômica provocada por medidas como o isolamento social e o fechamento de mercado causou impacto direto nas empresas em geral, principalmente em que os setores foram fortemente afetados (Martins *et al.*, 2021). Rai, Rai e Singh (2021) acrescentam que essa paralização econômica causada pela pandemia prejudicou a produção, aumentou as demissões, desacelerou a demanda e reduziu os lucros das empresas. Nesse sentido, a natureza dinâmica e turbulenta do ambiente corporativo tem obrigado os gestores a se engajarem continuamente no desenvolvimento de capacidades para lidar com o dinamismo do ambiente (Akpan; Johnny; Sylva, 2022).

A pandemia do Covid-19 vem afetando vários setores da economia, bem como diversas organizações (Chen; Xie; Liu, 2021; Heo; Rabbani; Grable, 2021). Essas organizações foram prejudicadas e até mesmo fechadas por não ter se preparado para tal evento (Mahmoudi; Abbasi; Deng, 2022). Nassif, Corrêa e Rosseto (2020) destacam que as pequenas empresas foram as mais afetadas pela pandemia e, assim, surgiram soluções empreendedoras, com o objetivo de garantir o mínimo de dignidade e condições financeiras à população. Essas atividades empreendedoras fazem parte de uma nova realidade do mundo pós-pandemia (Guimarães *et al.*, 2022).

O mundo enfrenta uma série de problemas ocasionados pela pandemia, dessa forma, os indivíduos se deparam com diversas adversidades que devem ser enfrentadas, como a

ameaça de perder seus empregos, doenças debilitantes ou até mesmo o agravamento das condições econômicas devido à pandemia de Covid-19, perturbando a estabilidade da organização (Setyorini; Indiworo; Sutrisno, 2021).

Portanto, baseado nesse cenário de incertezas, as organizações devem estar preparadas para a ocorrência de imprevistos. Nesse sentido, as organizações devem possuir algumas características como flexibilidade, persistência e capacidade de enfrentamento. Essas características são vistas em empresas consideradas resilientes (Mahmoudi; Abbasi; Deng, 2022). Essas empresas precisam desenvolver sua resiliência como forma de promover seu sucesso futuro para sobreviver em ambientes complexos, suportando as más condições econômicas e as crises inesperadas (Duchek, 2020; Heredia *et al.*, 2022; Huang; Chen; Nguyen, 2020).

A resiliência é alvo constante de estudos envolvendo aspectos do ambiente externo com o dia a dia da organização (Gonçalves; Sala; Navarro, 2022; Huang; Chen; Nguyen, 2020). Esse conceito tem se tornado cada vez mais popular, tanto na pesquisa acadêmica quanto na prática de gestão (Miceli *et al.*, 2021). Hussain e Papastathopoulos (2022) acrescentam que a importância do tema resiliência aumentou bastante durante a crise. Os autores definem o termo resiliência como a capacidade de sobreviver em circunstâncias críticas. Pode ser vista ainda como uma fonte de vantagem competitiva e de sucesso a longo prazo (Duchek; Raetze; Scheuch, 2020).

O conceito de resiliência envolve a capacidade de reduzir riscos, se adaptar rapidamente a um choque externo e até mesmo permanecer estável em condições adversas, tais como crises sociais e econômicas (Barbera; Guarini; Steccolini, 2020; Lima; Aquino, 2019). Dessa forma, pessoas ou organizações resilientes são aquelas que lidam melhor com crises e se recuperam mais rapidamente de choques (Martins *et al.*, 2021; Rai; Rai; Singh, 2021).

Nesse sentido, as organizações reconhecem as oportunidades que surgem e mudam ou reinventam suas estratégias, como forma de adaptação ao mercado. Essa adaptação forma um padrão de resiliência conhecido por resiliência organizacional. A resiliência organizacional tem sido considerada um elemento chave na adaptação e enfrentamento de uma crise incerta e desafiadora como a pandemia do Covid-19 (Heredia *et al.*, 2022). Ela pode ser definida como a capacidade de antecipar ameaças potenciais, lidar efetivamente com circunstâncias inesperadas e aprender com elas, a fim de produzir uma capacidade dinâmica que facilite a mudança organizacional (Duchek; Raetze; Scheuch, 2020).

Lengnick-Hall, Beck e Lengnick-Hall (2011), Akgün e Keskin (2014) e Linnenluecke (2017) mostram que a resiliência pode ser vista como uma capacidade essencial dos gestores das organizações que trabalham em ambientes turbulentos em função das adversidades econômicas, dado que, em geral, organizações resilientes evidenciam desempenho superior em comparação com organizações não resilientes, uma vez que a resiliência por parte das organizações permite a elaboração de diagnósticos mais precisos e elaboração de estratégias mais eficazes com o objetivo de prevenir e preparar ou mesmo suportar interrupções em seus negócios.

Ao considerar o contexto descrito anteriormente, que se caracteriza como um ambiente turbulento em razão das mudanças econômicas e/ou de cunho social, faz-se necessário que as organizações procurem soluções que venham a se adaptar e responder aos riscos internos e externos, empreendendo ações adaptativas ao contexto vivenciados, sejam em razão das mudanças estruturais, tecnológicas, de processos ou mesmo sociais, tal como relatam Sahebjamnia, Torabi e Mansouri (2015) e Hosseini, Barker e Ramirez-Marquez (2016).

Nesse sentido, os decisores devem se adaptar às crises que também ocorrerão ou aquelas que podem não ser previstas, o que requer algum grau de resiliência por parte dos decisores, que implica em compreender que tal característica seja dinâmica, à medida que varia conforme o contexto, tal como preconizam França, Toze e Quelhas (2008) e Gibson e Tarrant (2010).

No atual contexto dinâmico e competitivo em que as organizações modernas estão inseridas, elas dependem diretamente de um processo decisório assertivo para o seu sucesso, visto que os processos de tomada de decisão influenciam os resultados e o desempenho da organização (Zacchi *et al.*, 2022).

Uma vez que as organizações buscam se adaptar às variabilidades ocorridas no mercado ao longo do tempo, nas visões de Gibson e Tarrant (2010) tal aspecto vai depender de como as organizações monitoram, compreendem e abordam os riscos que enfrentam. Entende-se como risco a possibilidade de perda ou a probabilidade de experimentar algo negativo ou prejudicial (Covey, 2022). O risco faz parte de diversas decisões econômicas, e por isso é considerado importante no contexto das finanças (Holzmeister *et al.*, 2020).

Lawrenson e Dickason-Koekemoer (2020) afirmam que a tolerância ao risco de um indivíduo é um dos principais componentes do risco. Nesse sentido, a tomada de decisão de uma pessoa também pode ser influenciada pelo nível de tolerância ao risco (Ahmed *et al.*, 2021), esse nível de tolerância refere-se a uma atitude demonstrada pelas pessoas ao avaliar um risco (Ainia; Lutfi, 2019; Rai; Gupta; Tyagi, 2021).

O conceito de tolerância ao risco permite entender como as pessoas se comportam em resposta à diversas situações (Amonhaemanon, 2022). Este conceito também pode ser descrito como a capacidade de regular os riscos internos e se adequar ao impacto dos riscos externos, garantindo dessa forma a competitividade da organização. Portanto, a tolerância ao risco é considerada um fator essencial para assegurar a viabilidade do negócio (Orlova; Timoshin, 2022).

Outro conceito importante nas finanças se refere à percepção do risco, que pode ser definida como o julgamento de um indivíduo quando solicitado ao avaliar uma ação ou situação identificada como perigosa (Zanetta *et al.*, 2022). Dessa forma, a percepção de risco desempenha um papel fundamental no comportamento humano, principalmente relacionado à tomada de decisão em circunstâncias incertas (Bairagi; Chakraborty, 2021).

Na gestão financeira, a estimativa do resultado operacional relaciona-se com a mensuração do risco. Assim, quanto maior for a renda obtida, maior também será o risco que deve ser enfrentado. Dessa forma, os proprietários de pequenas empresas também enfrentam diversos riscos para os negócios que administram (Hirawati; Sijabat; Giovanni, 2021).

Diante de uma situação em que envolva riscos, as pessoas tendem a manifestar diferentes comportamentos, que podem ir desde a negação dos riscos até o seu enfrentamento. Ao enfrentar o risco, o indivíduo pode render-se ou superá-lo, assumindo então um comportamento que poderia se afirmar como resiliente (McCleskey; Gruda, 2021).

Cabe salientar que na moderna conjuntura social, as mudanças estão ocorrendo de maneira rápida e constante, exigindo grandes esforços adaptativos, o que torna o conceito de resiliência mais eficaz e fundamental para o contexto atual, sobretudo para as finanças (Miceli *et al.*, 2021). Portanto, para ser possível resistir a uma crise é preciso ter a capacidade de planejar e gerir as finanças adequadamente (Setyorini; Indiworo; Sutrisno, 2021).

Visando assegurar a originalidade ou ineditismo desse estudo, realizou-se a busca por estudos que investiguem a relação entre “resiliência organizacional” e “tolerância ao risco financeiro”, o que levou a uma busca sistematizada de artigos na base de periódicos *Scopus*. No entanto, não foram evidenciados estudos acerca da temática explorada usando a *string* de busca "organizational resilience" AND ("financial risk tolerance") de forma relacionadas. Entretanto, entender como a resiliência se relaciona com as atitudes ao risco no que tange ao comportamento do decisor pode oferecer mais informações sobre o impacto das características pessoais na tolerância ao risco (Brooks; Williams, 2021).

Dessa forma, como esses termos apenas foram estudados até o presente momento de maneira isolada, utilizou-se somente do termo “resiliência organizacional”, visando realizar

um mapeamento das principais pesquisas, levando-se em conta critérios de inclusão e exclusão, conforme apregoam Page *et al.*, (2021); Kitchenham (2004) e Travassos e Biolchini (2007).

A consulta somente a essa base de periódicos pode ser justificada em função da abrangência em termos de sua cobertura da literatura, conforme mencionam os autores Silva Kaczam e Silva (2020) e Salerno, Araújo e Freitas (2022). Além disso, a base *Scopus* abrange mais de 25.100 títulos, onde contempla mais de 5.000 editoras internacionais, além de oferecer uma visão abrangente acerca da produção de pesquisas na área de ciência, tecnologia, medicina, ciências sociais e artes e humanidades.

Os resultados obtidos a partir da base de periódicos *Scopus* levou em consideração seus critérios seleção dos estudos primários para o termo “resiliência organizacional” que estão evidenciados no Quadro 1.

Quadro 1. String de busca contendo o termo “resiliência organizacional” na Scopus

Identificação	Pesquisa por documentos na Scopus	TITLE-ABS-KEY ("organizational resilience") AND (LIMIT-TO(SUBJAREA, "BUSI")) AND (LIMIT-TO(PUBSTAGE, "final")) AND (LIMIT-TO(DOCTYPE, "ar") OR LIMIT-TO(DOCTYPE, "re")) AND (LIMIT-TO(SRCTYPE, "j")) AND (LIMIT-TO(LANGUAGE, "English"))
	Amostra inicial: 1.305 documentos	
Elegibilidade	Somente artigos em estágio final de publicação	Documentos excluídos: 821 n1 = [1.305-821] = 484 documentos
	Tipo de documento: Artigos OR Revisões	Documentos excluídos: 102 n2 = [484-102] = 382 artigos/revisões
	Fonte: Somente periódicos	Documentos excluídos: 0 n3 = [382-0] = 382 artigos/revisões
	Língua: Somente inglês	Documentos excluídos: 11 n4 = [382-11] = 371 artigos/revisões
	Somente artigos contendo resumos e DOI	Documentos excluídos: 22 n5 = [371-22] = 349 artigos/revisões
	Corpus final selecionado: 349 artigos/revisões	
Estudos do Corpus final	n = 108 artigos/revisões	

Fonte: A autora (2023).

Percebe-se com base no Quadro 1, que foram identificados 1.305 documentos em 11 de maio de 2023, na etapa de *Elegibilidade*, que compreende a delimitação dos documentos

que farão parte do corpus textual para a elaboração do referencial teórico dessa dissertação. Os critérios de exclusão e inclusão aplicados foram: (i) documentos completos e em estágio final de publicação; (ii) artigo e estudos de revisão como tipos de documentos; (iii) idioma inglês; (iv) artigos e estudos de revisão publicados em periódicos; (v) artigos contendo resumos completos contendo o DOI.

No Quadro 2 tem-se os resultados auferidos a partir da busca sistematizada na base de periódicos *Scopus*, onde levou-se em consideração o termo “tolerância ao risco financeiro” para os mesmos critérios de seleção adotados no Quadro 1, para a seleção dos estudos primários.

Quadro 2. String de busca contendo o termo “tolerância ao risco financeiro” na Scopus

Identificação	Pesquisa por documentos na Scopus	TITLE-ABS-KEY (("financial risk tolerance*")) AND (LIMIT-TO(PUBSTAGE, "final")) AND (LIMIT-TO(DOCTYPE, "ar") OR LIMIT-TO(DOCTYPE, "re")) AND (LIMIT-TO(SRCTYPE, "j")) AND (LIMIT-TO(LANGUAGE, "English"))
	Amostra inicial: 151 documentos	
Elegibilidade	Somente artigos em estágio final de publicação	Documentos excluídos: 6
		n1 = [151-6] = 145 documentos
	Tipo de documento: Artigos OR Revisões	Documentos excluídos: 17
		n2 = [145-17] = 128 artigos/revisões
	Fonte: Somente periódicos	Documentos excluídos: 1
		n3 = [128-1] = 127 artigos/revisões
Língua: Somente inglês	Documentos excluídos: 1	
	n4 = [127-1] = 126 artigos/revisões	
Somente artigos contendo resumos e DOI	Documentos excluídos: 18	
	n5 = [126-18] = 108 artigos/revisões	
Estudos do Corpus final	Corpus final selecionado: 108 artigos/revisões	
	n = 108 artigos/revisões	

Fonte: A autora (2023).

Observa-se com base no Quadro 2, que foram selecionados, inicialmente, 151 documentos que, após a aplicação dos mesmos critérios de exclusão/inclusão adotados no Quadro 1, serviram de base para a elaboração do referencial teórico desse trabalho dissertativo. O corpus final selecionado constitui-se de um total de 108 artigos científicos.

Ressalta-se que o período temporal amostrado das buscas contendo os termos “resiliência organizacional” e “tolerância ao risco financeiro” na base *Scopus* não foi limitado.

Nessa perspectiva, o presente trabalho pretende investigar a relação entre resiliência organizacional e tolerância ao risco financeiro, tendo como foco os gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.

1.2 PROBLEMÁTICA DE PESQUISA

Com base nas conjecturas realizadas anteriormente, o presente trabalho busca responder a seguinte questão de pesquisa: **Qual é a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste?**

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

Visando responder à pergunta de pesquisa, este estudo se ampara no objetivo geral e nos objetivos específicos, tal como podem ser relatados subsequentemente.

1.3.1 Objetivo geral

Investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.

1.3.2 Objetivos específicos

Buscando alcançar o objetivo geral da pesquisa, é necessário que se atenda os seguintes objetivos específicos:

- A) Mensurar o nível de tolerância ao risco financeiro por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste;
- B) Classificar os gestores de pequenos empreendimentos quanto à tolerância ao risco financeiro;
- C) Mensurar o nível de resiliência organizacional por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste;

D) Analisar as dimensões da resiliência organizacional das organizações geridas pelos respondentes.

1.4 JUSTIFICATIVAS TEÓRICAS, PRÁTICAS E SOCIAIS

Teoricamente, a escolha deste tema se justifica em função da lacuna ainda existente que essa pesquisa se propõe a preencher: investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e a resiliência organizacional, dado que não foram evidenciados estudos que abordem esses dois construtos de maneira integrada, o que contribui com o avanço da literatura acerca da ciência ao focar os construtos de maneira relacional.

Vale ressaltar que este estudo também viabilizará outros estudos relacionados nas áreas de finanças comportamentais, tendo em vista que, de acordo com Gonsch (2017) pesquisas envolvendo tolerância ao risco são estudadas de forma superficial, se tornando necessário mais pesquisas que abordem esse tema.

No que se refere a resiliência, alguns autores asseguram que ainda existem limitações e lacunas na literatura para entender completamente a definição de resiliência e seus componentes (Baghersad; Zobel, 2022; Heredia *et al.*, 2022). De semelhante modo, a resiliência organizacional apesar de ser vista como um conceito que tem recebido bastante atenção, tanto no contexto acadêmico quanto no ambiente de trabalho, autores consideram que pesquisas sobre a definição e mensuração da resiliência organizacional ainda estão em fase de exploração (Baghersad; Zobel, 2022; Chen; Xie; Liu, 2021). Andersson *et al.* (2019) acrescentam que mais pesquisas precisam ser direcionadas para compreender como as organizações evitam que o inesperado ocorra e como a resiliência organizacional perdura por longos períodos de tempo.

De acordo com Lizote *et al.*, (2017), as finanças estão presentes diariamente na vida das pessoas e uma organização financeira pode influenciar diretamente na qualidade de vida dos indivíduos, o que demonstra dessa forma, a importância de estudar sobre esse tema. Outro argumento favorável ao desenvolvimento desta pesquisa deriva do fato de que a tolerância ao risco financeiro é primordial no processo de tomada de decisões, sendo este processo considerado questão central no ambiente organizacional (Melesse; Cecchi, 2017).

A pesquisa também contribui para as práticas de gestão dentro da organização. De acordo com Bento, Garotti e Mercado (2021), organizações resilientes tendem a se superar e permanecerem mais estáveis em momentos de incertezas, prosperando e se tornando mais resistentes para enfrentarem períodos desafiadores. Uma organização resiliente é capaz de

responder com sucesso a qualquer tipo de perturbação e até prosperar apesar dela (Duchek; Raetze; Scheuch, 2020). Chen, Xiu e Lie (2021) acrescentam que organizações resilientes possuem a capacidade de se adaptar às mudanças e são mais propensas a permanecerem atuantes no mercado. Desse modo, é necessário que os empreendedores sejam resilientes, ajustando assim os processos internos para sobreviver a um cenário pós-pandêmico. Os empreendedores devem estar preparados para uma possível crise, por isso, é importante compreender quais práticas foram implementadas pelos empreendedores para se reinventarem e continuarem atuando no mercado de trabalho perante uma crise de ampla magnitude.

No contexto social, a pesquisa se justifica pelo fato de que o número de pequenos empreendedores tem crescido bastante devido à Covid-19, portanto, nos últimos anos pós-pandemia no Brasil, os pequenos empreendimentos têm se mostrado importante no desenvolvimento social, na redução da pobreza e no crescimento econômico, segundo retratam Nassif, Corrêa e Rossetto (2020).

Ademais, a razão pela escolha das pequenas empresas está atrelada ao fato de responderem por muitos empregos gerados, o que fundamenta sua importância para a economia do Brasil e o seu papel social, que é o de levar fonte de renda para suprir as necessidades básicas dos empregados e de suas famílias. Outra justificativa é a questão econômica, pois ao gerar bens e serviços, as pequenas empresas fazem a economia do país gerar, promovendo assim a arrecadação de impostos por parte do governo, para que este obtenha verba necessária para atendimento de suas ações sociais. Esse grande número de empregos gerados, bem como a importância do papel das empresas na economia pode ser demonstrado na Tabela 1, baseada em dados do Escritório Técnico de Estudos Econômicos do Nordeste - ETENE (2022).

Tabela 1 - Nordeste: Número de empresas por grandes setores e porte (1) - 2021

Nordeste	Total	%	MEI	%	ME	%	EPP	%	MGE	%
Serviços	1.385.318	42,4	850.758	44,1	414.622	39,7	50.896	37,3	69.038	43,9
Comércio	1.374.520	42,1	771.380	40,0	490.851	47,0	59.560	43,6	52.727	33,5
Indústria	309.474	9,5	191.385	9,9	82.674	7,9	13.951	10,2	21.464	13,6
Construção	173.644	5,3	108.418	5,6	45.875	4,4	10.722	7,8	8.629	5,5
Agropecuária	20.167	0,6	5.343	0,3	8.309	0,8	1.483	1,1	5.032	3,2
Não informado	1.567	0,0	-	0,0	1.102	0,1	18	0,0	447	0,3
Total	3.264.690	-	1.927.284	-	1.043.433	-	136.630	-	157.337	-

Fonte: Elaboração BNB/Etene, com dados do DataSebrae (dezembro de 2021). Nota: (1) segundo a classificação do Sebrae. Adaptado pela autora (2023).

A Tabela 1 apresenta o número de empresas da região Nordeste por setores e porte. Setorialmente, a distribuição das empresas do Nordeste possui o maior quantitativo em Serviços (42,4%) e Comércio (42,1%), que, em conjunto, agregam aproximadamente 2,7 milhões de empresas, cerca de 84,5% do total de empresas na Região. Em seguida, Indústria com 9,5% e Construção com 5,3%. Por fim, a agropecuária representando apenas 0,6%.

Na Tabela 2 tem-se a constatação do número de empresas por porte dos Estados no Nordeste.

Tabela 2 - Estados do Nordeste: Número de empresas por porte (1) -2021

Nordeste	Total	%	MEI	%	ME	%	EPP	%	MGE	%
BA	952.508	29,2	572.244	29,7	304.048	29,1	35.568	26,0	40.648	25,8
CE	557.853	17,1	334.515	17,4	176.437	16,9	17.314	12,7	29.587	18,8
PE	555.639	17,0	338.568	17,6	157.519	15,1	27.149	19,9	32.402	20,6
MA	255.090	7,8	122.602	6,4	107.795	10,3	12.826	9,4	11.867	7,5
PB	244.270	7,5	152.979	7,9	71.290	6,8	10.339	7,6	9.662	6,1
RN	230.002	7,0	135.597	7,0	72.206	6,9	10.127	7,4	12.072	7,7
AL	172.987	5,3	108.196	5,6	47.798	4,6	9.377	6,9	7.611	4,8
PI	170.310	5,2	87.357	4,5	66.706	6,4	8.024	5,9	8.223	5,2
SE	126.031	3,9	75.226	3,9	39.634	3,8	5.906	4,3	5.265	3,3
Total	3.264.690	-	1.927.284	-	1.043.433	-	136.630	-	157.337	-

Fonte: Elaboração BNB/Etene, com dados do DataSebrae (dezembro de 2021). Nota: (1) segundo a classificação do Sebrae. Adaptado pela autora (2023).

Entre as Unidades Federativas do Nordeste, verifica-se que o Microempreendedor Individual (MEI) tem maior destaque nos Estados da Bahia (29,7%), Pernambuco (17,4%) e Ceará (17,4%). As Microempresas (ME) também foram mais representativas nos Estados citados anteriormente, porém, seguindo uma ordem diferente. O Estado da Bahia com 29,1%, seguido do Ceará com 16,9% e por fim Pernambuco com 15,1%. Para as empresas de Pequeno Porte (EPP), destaca-se os Estados da Bahia (26,0%), Pernambuco (19,9%) e Ceará (12,7%). Da mesma forma, as Médias e Grandes Empresas (MGE) são mais representativas no Estado da Bahia com 25,8%, em seguida de Pernambuco com 20,6% e o Estado do Ceará com 18,8%.

1.5 ESTRUTURA DOS CAPÍTULOS

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, descritos a seguir:

- Capítulo I: refere-se à parte introdutória do trabalho, que está dividida em cinco seções, tais como seguem: inicia-se com a contextualização do tema, após isso traz-se a problemática da pesquisa, posteriormente tem-se o objetivo geral e os objetivos específicos, em seguida estão as justificativas teóricas, sociais e práticas e por fim tem-se a estrutura dos capítulos do trabalho.
- Capítulo II: trata-se do referencial teórico utilizado para embasar a pesquisa. O capítulo encontra-se estruturado nas seguintes seções: a primeira aborda sobre a tolerância ao risco e seu conceito e a segunda diz respeito à resiliência organizacional.
- Capítulo III: refere-se aos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. O capítulo encontra-se estruturado nas seguintes seções: caracterização da pesquisa; variáveis da pesquisa; população, amostra e coleta de dados; e tratamento dos dados.
- Capítulo IV: traz a apresentação e análise dos resultados oriundos dos dados coletados com base na pesquisa de campo.
- Capítulo V: apresenta a discussão dos resultados da pesquisa.
- Capítulo VI: expõe as considerações finais da pesquisa e recomendações para futuras pesquisas.
- Capítulo VII: apresenta as referências utilizadas na pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo traz algumas considerações sobre os dois construtos que darão suporte aos resultados empíricos alcançados a partir dos métodos estatísticos empregados para responder a problemática de pesquisa. O capítulo encontra-se estruturado da seguinte forma: a primeira seção traz considerações sobre tolerância ao risco enquanto a segunda seção trata da resiliência organizacional.

2.1 TOLERÂNCIA AO RISCO

O risco é um componente significativo dos investimentos reais e financeiros. Ao tomar decisões de investimentos, os investidores individuais e institucionais consideram a possível taxa de risco e retorno do investimento (Bayar *et al.*, 2020). A relação entre risco e retorno tem atraído considerável atenção de pesquisas por ser de fundamental importância na análise de riscos (Wen *et al.*, 2022).

O risco envolve certas ações que os indivíduos se atrevem a realizar. Essas ações tomadas dependem da disponibilidade de liberdade que os indivíduos possuem para tomar tais decisões. A quantidade de risco que um indivíduo está disposto a tolerar define a compreensão do risco para um indivíduo (Ferreira; Dickason-Koekemoer, 2020).

Apesar da importância do risco, existe pouco consenso sobre sua definição. Em finanças, o risco é amplamente descrito como a variância ou o desvio padrão dos retornos, ou seja, risco e retorno são as duas dimensões da tomada de decisão financeira (Ainia; Lutfi, 2019; Holzmeister *et al.*, 2020). A tomada de decisão financeira é um processo complexo que ocupa um lugar central no campo das finanças comportamentais (Ahmed *et al.*, 2021).

As teorias clássicas de finanças indicam que alto risco gera alto retorno, podendo ser entendida como uma relação risco-retorno positiva (He, 2022; Seo; Kim; Kim, 2022; Rai; Gupta; Tyagi, 2021). Essa ideia sustenta que normalmente as pessoas são aversas ao risco e, portanto, exigem um prêmio por assumir o risco, o que acaba gerando uma troca positiva entre risco e retorno (Fifield; Mcmillan; Mcmillan, 2020). Priolo *et al.*, (2022) acrescentam que essa relação positiva é explicada pelo fato de que as pessoas dispostas a investir mais terão como resultados ganhos maiores, diferente de um investimento mais seguro, cujos retornos esperados não variam muito.

Portanto, a forma como as pessoas percebem o risco molda seus comportamentos em um mundo com resultados incertos (Holzmeister *et al.*, 2020). Zanetta *et al.*, (2022) complementam que a percepção de risco além de definir o comportamento, também define as escolhas cotidianas dos indivíduos. A percepção de risco pode ser caracterizada como o julgamento de uma pessoa sobre uma condição de risco que é fortemente dependente das características psicológicas e da condição da pessoa (Ainia; Lutfi, 2019; Javed; Salman; Marwat, 2022).

A percepção ao risco possui um viés cognitivo individual e pode ser alterada ao longo do tempo (Bairagi; Chakraborty, 2021). Ahmed *et al.*, (2021) acrescentam que essa percepção possui natureza dinâmica, podendo ser alterada em diferentes situações. Quanto maior a percepção de risco de uma pessoa, mais ela evita ativos de alto risco, preferindo ativos de baixo risco. Já as pessoas com menor percepção de risco, tendem a optar por ações de alto risco, se comparado com as ações de baixo risco (Ainia; Lutfi, 2019).

Ademais, a percepção de risco possui duas dimensões principais, são elas a dimensão cognitiva e a dimensão emocional. A primeira diz respeito ao quanto as pessoas conhecem e entendem os riscos, a segunda refere-se ao sentimento das pessoas em relação ao risco (Javed; Salman; Marwat, 2022).

O estudo sobre risco tem sido interesse de investidores e acadêmicos por centenas de anos (Grable; Lytton, 1999; Ramudzuli *et al.*, 2018). Entende-se como risco a incerteza dos resultados que serão atingidos no futuro e podem causar perdas (Bairagi; Chakraborty, 2021; Walker *et al.*, 2003). Esse termo também está associado à probabilidade de eventos e pode ser definido como uma incerteza mensurável (Knight, 1921).

Os seres humanos se encontram e se envolvem em diversas situações de risco diariamente ao longo de suas vidas (Ramudzuli *et al.*, 2018). Diante de uma situação de risco, os indivíduos podem se comportar de diferentes formas. Comportamentos de risco referem-se aos comportamentos que envolvem algum potencial de perigo e simultaneamente proporcionam uma oportunidade para obter alguma forma de recompensa. Considera-se o comportamento de assumir riscos como uma característica humana essencial e tem sido estudado em relação à tomada de decisão e atividades econômicas (McCleskey; Gruda, 2021).

Os indivíduos estão sujeitos à diversos tipos de risco decorrentes de escolhas de investimento, atividades operacionais e decisões financeiras (Nobre, *et al.*, 2018). Ainia e Lutfi (2019) e Hendrawaty, Irawati e Sadalia (2020) afirmam que o perfil de um indivíduo relacionado a correr riscos pode ser dividido em três diferentes grupos: buscador de risco, indiferente ao risco e averso ao risco.

Nesse contexto, o buscador de riscos se atreve a correr riscos. O indiferente ao risco é o que não se importa com o risco. Por fim, aquele que tem aversão ao risco é o indivíduo que evita correr riscos (Hirawati; Sijabat; Giovanni, 2021; Lawrenson; Dickason-Koekemoer, 2020). Ferreira e Dickason-Koekemoer (2020) acrescentam que o buscador de risco prefere opções de investimentos mais arriscadas e com grandes retornos em vez que opções mais seguras e com retorno menor, enquanto o averso ao risco evita correr riscos em geral.

Ademais, McCleskey e Gruda (2021) afirmam que indivíduos que são mais propensos ao risco são constantemente chamados de tolerantes ao risco, enquanto os indivíduos que são mais cautelosos e menos propensos ao risco são conhecidos como avessos ao risco. A aversão ao risco e a tolerância ao risco pode ser considerada como duas faces da mesma moeda, porém, a tolerância ao risco é um conceito mais intuitivo que a aversão ao risco (Hallahan; Faff; McKenzie, 2003). Nas visões de Hanna, Gutter e Fan (2001) e Bayar *et al.*, (2020) as comparações entre tolerância ao risco e aversão ao risco se complementam, sendo a tolerância o oposto da aversão ao risco e um aumento de um causa diminuição do outro. Dessa forma, é possível que os tomadores de decisão sejam agrupados em uma escala que contenha aversão ao risco de um lado e tolerância ao risco do outro lado (Nobre, *et al.*, 2018).

Para avaliar a tolerância ao risco financeiro, são utilizados três métodos principais: observar o comportamento real do investimento, observar escolhas em experimento e criar pontuações a partir de questionários (Pinjisakikool, 2018). A tolerância ao risco pode ser definida como o nível mais alto de risco que se pode aceitar, ou ainda, a quantidade máxima de incerteza que os indivíduos estão dispostos a aceitar ao fazer um investimento financeiro (Ainia; Lutfi, 2019; Amonhaemanon, 2022; Grable; Lytton, 1999).

Assim, ao conceituar tolerância ao risco pode ser considerado bastante complexo, pois é um termo subjetivo e de difícil mensuração (Zacchi, *et al.*, 2022). Os autores Wahl e Kirchler (2020) complementam que medir a tolerância ao risco é um desafio, pois é uma característica psicológica e, como tal, não diretamente observável. Portanto, a tolerância ao risco reflete valores, crenças e objetivos pessoais de um indivíduo, possuindo então, múltiplos níveis de interpretação (Queen; Hassan, 2019).

Dessa forma, são necessárias novas pesquisas que busquem relacionar os fatores determinantes dessa subjetividade e diferenças individuais relacionadas a atitudes de risco (Zacchi, *et al.*, 2022). Seja para fins de autoavaliação ou para documentar a viabilidade de um investimento, a tolerância ao risco financeiro assume-se como um elemento fundamental das diversas decisões financeiras (Ahmed; Ramakrishnan; Noreen, 2018; Grable; Lytton, 1999).

A tolerância ao risco de um indivíduo pode ser influenciada por diversos fatores que normalmente incluem fatores baseados na atual situação do indivíduo e fatores baseados no comportamento e percepção de risco do indivíduo (Ferreira; Dickason-Koekemoer, 2020). Nessa perspectiva, fatores sociodemográficos são itens importantes de avaliação, pois podem influenciar o comportamento dos indivíduos no processo de tomada de decisão (Zacchi, *et al.*, 2022).

Alguns autores consideram a tolerância ao risco como uma característica particular do indivíduo, ou seja, inerente a sua personalidade (Brooks; Williams, 2021; Lawrenson; Dickason-Koekemoer, 2020; Pinjisakikool, 2018, Rabbani; Yao; Wang, 2019; Rai; Gupta; Tyagi, 2021; Sadiq, *et al.*, 2019). Outros autores consideram que a tolerância ao risco pode ser influenciada por características da organização ou o contexto em que o indivíduo está inserido (Fagundes, *et al.*, 2021; Grable; Warmath; Kwak, 2022). Entretanto, há estudos que comprovam que a tolerância ao risco pode ser influenciada de acordo com o comportamento dos indivíduos (Farias; Salim; Santos, 2020; Mccleskey; Gruda, 2021).

O risco pode ser categorizado em quatro grupos diferentes: financeiro, psicológico, físico e social. O risco financeiro relaciona-se com possíveis perdas monetárias. O risco psicológico ocorre quando um cliente apresenta maior potencial de recompensa pelo investimento, apesar da possibilidade de perdas. O risco físico refere-se às lesões corporais e o risco social diz respeito à reputação e percepção dos outros (Bapat, 2020). Neste estudo irá ser abordado o risco financeiro.

O estudo sobre Tolerância ao Risco Financeiro (TRF), que é definido como a disposição de um indivíduo de se envolver em um comportamento financeiro, no qual o resultado é incerto e potencialmente negativo, aumentou exponencialmente nas últimas três décadas (Heo; Grable; Rabbani, 2020). A TRF exerce um papel fundamental no comportamento de tomada de decisão de investimento (Ahmed *et al.*, 2021).

A tolerância ao risco financeiro é responsável por medir a capacidade de um indivíduo em tolerar perdas e pode ser definida como a quantidade máxima de incerteza que alguém está disposto a aceitar ao tomar uma decisão financeira (Grable, 2016; Hermansson; Jonsson, 2021). Além disso, a TRF está intimamente ligada a vida cotidiana das pessoas, pois influencia em suas escolhas como decisões sobre aposentaria, investimentos, seguros, dívidas, poupança, cartões de crédito, dentre outras (Beer; Wellman, 2021). Grable, Warmath e Kwak (2022) afirmam que a TRF está associada às características biopsicossociais predisponentes do tomador de decisão, como por exemplo sexo, idade, renda familiar, escolaridade, raça, estado civil, conhecimento financeiro, entre outras.

Um achado consistente emerge na literatura: a tolerância ao risco financeiro não é um fenômeno estável, ou seja, ela pode ser alterada ao longo do tempo e de acordo com as condições atuais do mercado (Heo; Grable; Rabbani, 2020; Wahl; Kirchler, 2020). Sadiq *et al.*, (2019) acrescentam que os indivíduos mudam de atitude conforme alteram os fatores econômicos, sociais e demográficos e com isso, a tolerância ao risco financeiro também pode ser alterada. Um estudo recente realizado pelos autores Heo, Rabbani e Grable (2021) encontrou como resultados que a pandemia do Covid-19 mudou a TRF dos tomadores de decisões financeiras de uma disposição geral de assumir riscos para uma maior aversão ao risco. Os autores concluem que um choque social, econômico ou ambiental extremo provavelmente aumenta a aversão ao risco.

Diferente dos achados anteriores, para os autores Wahl e Kirchler (2020) a tolerância ao risco financeiro se demonstra bastante constante ao longo do tempo, embora alguns eventos críticos da vida, como casar e ter filhos, possam afetar consideravelmente a situação financeira dos indivíduos, e, portanto, sua tolerância ao risco financeiro. Ostrovsky-Berman e Litwin (2019) afirmam que a maioria das pessoas possui baixa tolerância ao risco financeiro e não está disposta a assumir riscos acima da média para obter retornos acima da média em seus investimentos.

Diante de uma situação de risco, os indivíduos tendem a manifestar diferentes comportamentos, podendo ir desde a negação do risco ao seu enfrentamento. Ao enfrentar o risco, esse indivíduo assume um comportamento que pode ser chamado de resiliente (McCleskey; Gruda, 2021).

No contexto organizacional, Nkundabanyanga *et al.*, (2020) afirmam que o risco e a incerteza criam desafios distintos para a sobrevivência e eficácia das empresas. Assim, as empresas devem ser adaptáveis em seu ambiente operacional. Desse modo, a resiliência sustenta perspectivas valoráveis de saúde empresarial e benefícios inestimáveis de gerenciamento de risco, o que aumenta a sobrevivência dos negócios.

Ainda existem poucas pesquisas na literatura relacionando comportamento de risco financeiro e resiliência, porém, é importante compreender como a resiliência se relaciona com as atitudes ao risco, para que esses estudos possam oferecer mais informações sobre o impacto das qualidades pessoais na tolerância ao risco (Brooks; Williams, 2021).

2.2 RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Diversos estudos vêm enfatizando sobre a capacidade de um indivíduo superar adversidades extremas e mostrar adaptação positiva diante essa adversidade. Esse fenômeno também pode ser descrito como resiliência (Kim, 2020; Salignac *et al.*, 2019). Pesquisas acadêmicas sobre resiliência tiveram início na década de 70. Em de 1973, Holling introduziu o conceito de resiliência em sistemas ecológicos e desde então, esse conceito tem sido amplamente utilizado em vários campos diferentes (Jiang; Ritchie; Verreynne, 2019; Marcucci, 2021, Mohebbi *et al.*, 2020). O trabalho seminal de Holling abriu caminho para um maior desenvolvimento no campo, passando de um foco estrito na habilidade de absorver choques e manter funções para um reconhecimento do estado adaptativo da resiliência (Bento; Garotti; Mercado, 2021).

O autor definiu resiliência como a capacidade de um sistema de manter e adaptar sua estrutura e função essenciais em face de perturbações (Chen; Xie; Liu, 2021; Holling, 1973; Jiang; Ritchie; Verreynne, 2019). No entanto, embora o conceito de resiliência tenha uma longa tradição em algumas disciplinas, especialmente na área da psicologia, é considerado novo e crescente na pesquisa de negócios e gestão, por ser vista como um conceito altamente promissor (Andersson, *et al.*, 2019; Duchek, 2020; Hillmann, 2021). Chen, Xie e Liu (2021) acrescentam que apenas no final da década de 1990 a pesquisa da resiliência dentro das organizações ganhou popularidade entre os estudiosos.

O termo resiliência tem origem no verbo latino *resilire* e *resilio*, que significam “recuperar” ou “pular para trás” (Kim, 2020; Zhang; Long; Von Schaewen, 2021). O conceito de resiliência originou-se da física, o qual é caracterizado como a capacidade de uma estrutura material depois de ter sofrido uma ação externa, retornar ao seu estado físico inicial (Silva *et al.*, 2021). Uma definição mais ampla de resiliência abrangerá as habilidades para prevenir, antecipar e se recuperar de choques e crises. Isso sugere que comportamentos resilientes são realizados antes, durante e após a ocorrência de choques (Barbera; Guarini; Steccolini, 2020; Duchek; Raetze; Scheuch, 2020).

Inicialmente, a resiliência era vista como um traço de personalidade e estudada como um fator interno, sem levar em consideração o contexto em que o indivíduo se encontrava. Atualmente, poucos autores persistem em estudá-la como um traço pessoal do indivíduo, sendo geralmente estudada em um contexto de adaptação da pessoa ao ambiente a qual está inserida (Moura; Tomei, 2021).

Apesar de ser um termo popular, a resiliência ainda é considerada um conceito vago. Pesquisadores criticam seu conceito por ser ambíguo e faltar clareza em termos de sua definição (Hillmann, 2021; Zhang; Long; Von Schaewen, 2021). Por existir diversas definições de resiliência, muitos estudiosos acham difícil concordar com uma definição comum, pois a resiliência é definida em relação aos riscos que evoluem de diferentes formas e em diferentes contextos (Beşliu; Petelca; Garbuz, 2021; Mavhura; Manyangadze; Aryal, 2021; Sahebi *et al.*, 2022).

Para alguns autores, devido sua amplitude de definições, a resiliência é tratada apenas como resultado, ou seja, quando as organizações têm bom desempenho durante as crises ou se recuperam de interrupções (Lima; Aquino, 2019; Martins *et al.*, 2021). Porém, isso é insuficiente, pois ainda não está claro o que as organizações resilientes realmente fazem e de que forma a resiliência organizacional pode ser alcançada na prática (Duchek, 2020). Beuren e Santos (2019) acrescentam que o conceito de resiliência é multidisciplinar e multifacetado, desse modo, pode ser alterada de acordo com o contexto em que se insere.

Para os autores Rai, Rai e Singh (2021), o conceito de resiliência está ligado à sua capacidade de retornar a um estado estável após enfrentar uma situação disruptiva. As rupturas são inevitáveis e são diversos os fatores do ambiente interno e externo que causam rupturas nas organizações. A resiliência é tida como essencial na superação de barreiras à mudança e no desenvolvimento de diversas fontes de vantagem competitiva (Hillmann, 2021).

Mccleskey e Gruda (2021) definem resiliência como a tendência de manter um funcionamento estável e saudável após um evento de vida potencialmente traumático. Ela pode ser vista como um recurso chave para gerenciar o estresse e as tensões da vida cotidiana (Di Fabio; Saklofske, 2018). Elkhidir *et al.*, (2022) acrescentam que a resiliência pode ser caracterizada como a capacidade de absorver efeitos de um evento interruptivo, minimizando seus impactos adversos e respondendo eficazmente ao pós-evento. A resiliência é descrita como um processo dinâmico, e quando efetivamente desenvolvida e gerenciada, pode levar para resultados pessoais e organizacionais positivos (Barbera; Guarini; Steccolini, 2020; Kara *et al.*, 2021; Liang; Cao, 2021).

Neste processo dinâmico, o acesso aos recursos adequados é fundamental. Estes recursos podem ser internos e externos. Os recursos internos são as características pessoais que protegem os indivíduos do estresse, como exemplos podem ser citados as habilidades cognitivas, esperança e otimismo. Já os recursos externos, como dinheiro e relacionamentos, também podem ajudar o indivíduo a se adaptar melhor e minimizar o impacto provocado pelo evento adverso (Salignac; Hanoteau; Ramia, 2022).

Embora haja uma enorme variedade na definição de resiliência, muitos autores concordam que o termo resiliência está relacionado com a capacidade de uma pessoa se adaptar facilmente às mudanças ou de superar alguma adversidade (Adekola; Clelland, 2020; Brooks; Williams, 2021; Jefferies; Vanstone; Ungar, 2022; Mavhura; Manyangadze; Aryal, 2021).

Existem diversos tipos de resiliência evidenciada nos mais distintos trabalhos científicos: resiliência empresarial ou organizacional (Adekola; Clelland, 2020; Beşliu; Petelca; Garbuz, 2021; Liang; Cao, 2021; Moura; Tomei, 2021), resiliência comunitária (Adekola; Clelland, 2020), resiliência urbana (Elkheldir *et al.*, 2022; Grove; Cox; Barnett, 2020), resiliência pessoal (Di Fabio; Saklofske, 2018; Jefferies; Vanstone; Ungar, 2022), resiliência financeira (Martins *et al.*, 2021; Salignac *et al.*, 2019; Silva *et al.*, 2022), dentre outros tipos.

No que se refere ao contexto organizacional, a resiliência explica a adaptação das organizações à perturbação e à oportunidade de aproveitar, o que resulta em transformações de negócios, em vez de um retorno a um status anterior (Kim, 2020). Dessa forma, a resiliência é um estado progressivo de evolução, a qual representa a mudança constante das organizações e sua adaptabilidade (Jiang; Ritchie; Verreynne, 2019).

De acordo com Bento, Garotti e Mercado (2021) pesquisas sobre resiliência organizacional evoluíram ao longo dos últimos 40 anos, trazendo questões sobre a capacidade adaptativa das organizações com objetivo de responder não apenas a falhas internas, mas também a uma variedade de desafios externos, que vão desde desastres naturais às grandes tendências sociopolíticas. Embora o interesse acadêmico na resiliência organizacional tenha crescido constantemente nos últimos anos, há pouco consenso sobre o que a resiliência realmente significa e como ela é composta (Duchek, 2020; Miceli *et al.*, 2021).

O estudo sobre resiliência organizacional reconhece a complexidade e imprevisibilidade das atividades de negócios e, portanto, identifica a necessidade de uma abordagem adaptativa e holística para o gerenciamento da organização (Andersson, *et al.*, 2019). Embora o estudo seja teoricamente sólido e faça sentido para os gestores empresariais experientes, a resiliência organizacional é um conceito difícil de descrever empiricamente devido ao seu caráter holístico e complexo (Lengnick-Hall; Beck; Lengnick-Hall, 2011). Os pesquisadores ainda não possuem uma opinião unificada para o estudo da resiliência organizacional (Chen; Xie; Liu, 2021). Isso também pode explicar por que a resiliência organizacional é conceituada de forma bastante diferente em diversos estudos (Duchek, 2020; Linnenluecke, 2017).

Sutcliffe e Vogus (2003) foram um dos primeiros estudiosos a conceituarem resiliência organizacional. Os autores argumentam que a resiliência organizacional pode ser vista como a capacidade de uma organização em se recuperar após eventos adversos e restaurar seu funcionamento normal, indicando a robustez de um sistema e infraestrutura organizacional (Duchek, 2020; Kim, 2020; Sutcliffe; Vogus, 2003). Já os autores Lengnick-Hall, Beck e Lengnick-Hall (2011) e Gonçalves, Sala e Navarro (2022) enfatizaram a resiliência organizacional como habilidade de uma organização de desenvolver continuamente recursos e identificar oportunidades com o objetivo de aumentar as vantagens competitivas após uma crise.

A resiliência organizacional também pode ser definida como a habilidade de enfrentar eventos inesperados de forma antecipada (Beuren; Santos, 2019). Silva *et al.*, (2021), Duchek (2020) e Heredia *et al.* (2022) acrescentam que no contexto organizacional, a resiliência é definida como a capacidade de adaptação de uma empresa ou habilidade em alterar seu ambiente objetivando superar situações de crise e promover seu crescimento, apesar de falhas e perturbações.

Para os autores Huang, Chen e Nguyen (2020), a resiliência organizacional pode ser definida como a capacidade de um sistema persistir apesar das interrupções e de se regenerar e manter a organização existente. Esse tipo de resiliência pode ser considerado ainda uma filosofia de como as organizações podem gerenciar e enfrentar surpresas, complexidades e incertezas de forma responsável e proativa, muitas vezes antes mesmo de ocorrer a crise (Andersson, *et al.*, 2019). Inúmeros fatores influenciam a resiliência organizacional de forma simultânea, de maneiras distintas e muitas vezes concorrentes, e por isso, é tida como algo dependente de fatores contextuais (Linnenluecke, 2017).

A resiliência organizacional pode ser vista ainda como a capacidade de uma organização de reconfigurar recursos organizacionais, otimizar processos organizacionais, remodelar relacionamentos organizacionais em uma crise e usar a crise para alcançar seu crescimento. Portanto, a resiliência organizacional enfatiza a capacidade das empresas não apenas de sair de uma situação difícil, mas também de impulsionar seu crescimento durante uma crise (Chen; Xie; Liu, 2021). O Quadro 3 traz um resumo do conceito de resiliência organizacional segundo a visão de alguns autores.

Quadro 3. Conceito de Resiliência Organizacional segundo autores

Conceito de Resiliência Organizacional	Autores
Capacidade de uma organização em se recuperar após eventos adversos e restaurar seu funcionamento normal, indicando a robustez de um sistema e	Sutcliffe; Vogus, 2003.

infraestrutura organizacional.	
Habilidade de uma organização de desenvolver continuamente recursos e identificar oportunidades com o objetivo de aumentar as vantagens competitivas após uma crise.	Lengnick-Hall; Beck; Lengnick-Hall, 2011; Gonçalves; Sala; Navarro, 2022.
Habilidade de enfrentar eventos inesperados de forma antecipada.	Beuren; Santos, 2019.
Capacidade de adaptação de uma empresa ou habilidade em alterar seu ambiente objetivando superar situações de crise e promover seu crescimento, apesar de falhas e perturbações.	Silva <i>et al.</i> , 2021; Duchek, 2020; Heredia <i>et al.</i> , 2022.
Capacidade de um sistema persistir apesar das interrupções e de se regenerar e manter a organização existente.	Huang; Chen; Nguyen ,2020.
Capacidade de uma organização de reconfigurar recursos organizacionais, otimizar processos organizacionais, remodelar relacionamentos organizacionais em uma crise e usar a crise para alcançar seu crescimento.	Chen; Xie; Liu, 2021.

Fonte: A autora (2023).

De acordo com o Quadro 3, percebe-se que os autores concordam que a resiliência organizacional se relaciona com a capacidade que a empresa possui em se adaptar ao ambiente e se recuperar após crises ou dificuldades enfrentadas.

Portanto, a resiliência organizacional gera valor para a empresa, sendo considerada como uma fonte de vantagem competitiva e, conseqüentemente, benéfica para o desempenho financeiro (Hillmann, 2021). Ademais, amplia o desempenho das empresas a longo prazo, independente do produto ou serviço que a empresa oferece, além de melhorar o nível de eficiência e eficácia geral da empresa (Akpan; Johnny; Sylva, 2022). Pode ser considerada ainda como um mecanismo que fornece estabilidade. Essa estabilidade abre espaço para o aprendizado, facilita o desenvolvimento de capacidades e de mudança organizacional (Hillmann, 2021).

Para desenvolver a resiliência organizacional é necessário considerar uma empresa como um todo e entender o comportamento de seus grupos e unidades. Ademais, as empresas necessitam de recursos adequados que apoiem o desenvolvimento de capacidades de resiliência, como exemplo reservas financeiras e relacionamentos positivos (Duchek; Raetz; Scheuch, 2020). Heredia *et al.* (2022) acrescentam que uma gestão adequada de recursos humanos, a criatividade dos funcionários, a cultura organizacional e a flexibilidade são elementos críticos para promoverem a resiliência organizacional.

Além disso, a resiliência é considerada uma capacidade essencial para as organizações que operam em ambientes turbulentos e instáveis, podendo ser vista como uma característica desejável para que a organização e seus membros superem as adversidades (Akpan; Johnny; Sylva, 2022; Beuren; Santos, 2019; Duchek; Raetz; Scheuch, 2020; Gonçalves; Sala; Navarro, 2022; Sahebi *et al.*, 2022). Isso ocorre porque as organizações resilientes possuem a capacidade de ajustar suas estruturas de gestão, processos e práticas, que proporcionam

flexibilidade para responder e se recuperar de turbulências ambientais (Jiang; Ritchie; Verreyne, 2019).

Estudos recentes concordam que a resiliência organizacional é uma construção complexa, multifacetada e multidimensional. Todavia, as noções e definições utilizadas de resiliência variam bastante, dependendo do contexto da pesquisa (Baghersad; Zobel, 2022; Chen; Xie; Liu, 2021; Duchek; Raetze; Scheuch, 2020; Heredia *et al.*, 2022; Marcucci, 2021).

Desse modo, existem diversas formas de medir a resiliência organizacional de uma empresa. Nesta pesquisa será utilizado o modelo desenvolvido originalmente por Stephenson (2010), posteriormente testado e implementado por Lee, Vargo e Seville (2013) e adaptado e validado para o contexto brasileiro por Marca, Fritz Filho e Pereira (2022).

Esse modelo propõe que a resiliência organizacional é composta por dois fatores, que são capacidade de adaptação e planejamento. Os dois fatores são medidos através de 13 indicadores, podendo ser visualizados no Quadro 4.

Quadro 4. Modelo de resiliência organizacional

Fatores	Indicadores	Definição	Autores
Capacidade de adaptação	Mentalidade de Silo	Redução das barreiras sociais, culturais, e comportamentais, mais constantemente manifestadas como barreira de comunicação.	Mcmanus <i>et al.</i> , 2007; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Recursos internos	Gestão e alocação dos recursos da organização como forma de garantir sua capacidade de operar normalmente mesmo durante uma crise.	Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sutcliffe; Vogus, 2003; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Engajamento e envolvimento da equipe	Os trabalhadores são capacitados e utilizam suas habilidades para a resolução de problemas.	Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Informação e conhecimento	As informações críticas são armazenadas em diversos formatos e locais e quando necessário, a equipe possui acesso a opiniões de especialistas. As funções são compartilhadas e a equipe é treinada para que alguém sempre esteja apto para preencher funções-chave.	Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sutcliffe; Vogus, 2003; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Liderança	Forte liderança para garantir uma boa gestão e tomada de decisão durante períodos de crise.	Mcmanus <i>et al.</i> , 2007; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Inovação e criatividade	Os trabalhadores são incentivados a utilizarem seus conhecimentos inovadores e criativos para desenvolver soluções e resolver problemas.	Mcmanus <i>et al.</i> , 2007; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Tomada de decisão	A equipe detém autoridade para tomar decisões referentes ao seu trabalho. A autoridade é delegada para facilitar uma resposta à crise.	Mallak, 1998; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Monitoramento e relatórios de situação	Os trabalhadores são incentivados a estar alertas sobre a organização, seu desempenho e possíveis problemas. A equipe é recompensada por compartilhar boas e más notícias sobre a organização e relatar rapidamente aos seus líderes quaisquer sinais de alerta precoce.	Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Whitman <i>et al.</i> , 2013.

Planejamento	Estratégias de planejamento	Desenvolvimento e avaliação de planos e estratégias com objetivo de gerir vulnerabilidades em relação com o ambiente de negócio e suas partes interessadas.	Mcmanus <i>et al.</i> , 2007; Somers, 2009; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Participação em exercícios	A participação da equipe em simulações ou cenários projetados com a finalidade de treinar arranjos de resposta e validar planos.	Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Postura proativa	Prontidão estratégica e comportamental a fim de responder aos primeiros sinais de alerta de modificação no ambiente interno e externo da organização antes que se transforme em uma crise.	Lengnick-Hall; Beck; Lengnick-Hall, 2011; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Sweya <i>et al.</i> , 2020; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Recursos externos	Entendimento das relações e recursos que a organização pode demandar durante situações de instabilidade, planejamento e gestão.	Mallak, 1998; Mcmanus <i>et al.</i> , 2007; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Whitman <i>et al.</i> , 2013.
	Prioridades de recuperação	A organização tem uma compreensão clara de suas prioridades em momentos de crise, bem como um conhecimento dos requisitos operacionais mínimos da organização.	Ruiz-Martin; López-Paredes; Wainer, 2018; Stephenson; Vargo; Seville, 2010; Whitman <i>et al.</i> , 2013.

Fonte: Adaptado de Marca, Fritz Filho e Pereira (2022).

O fator capacidade de adaptação pode ser considerada como uma das principais características de uma organização resiliente. A ideia de resiliência como comportamento adaptativo está sendo cada vez mais aplicada no contexto de negócios para ajudar a explicar como as organizações gerem o equilíbrio entre estabilidade e mudança (Lee; Vargo; Seville, 2013).

A capacidade adaptativa descreve a habilidade de uma organização em evoluir constantemente para atender ou exceder as necessidades de seu ambiente operacional antes que essas necessidades se tornem críticas (Stephenson, 2010). Além disso, a capacidade adaptativa permite que os membros da organização tomem decisões de forma atempada e adequada, tanto no dia a dia empresarial, como também em situações de crise (Van Trijp; Ulieru; Van Gelder, 2012).

Já o fator planejamento envolve a criação e análise de planos e estratégias, objetivando gerenciar riscos e vulnerabilidades decorrentes de mudanças contínuas no meio ambiente (Stephenson, 2010). Um planejamento adequado permite que a organização desenvolva uma capacidade de antecipação e visão de longo prazo, o que ajuda a reduzir as incertezas, tornando a organização mais resiliente (Bracci; Tallaki, 2021; Mcmanus *et al.*, 2007).

O planejamento empresarial não pode ser compreendido como um simples guia a ser seguido em situações de crise, mas também como uma ferramenta capaz de potencializar a resiliência organizacional e gerar respostas eficazes, favorecendo o desenvolvimento de comportamentos adaptativos (Somers, 2009).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Hair Jr. *et al.*, (2005) o processo de pesquisa em administração procura descrever as realidades de ações e interações administrativas de forma adequada. Desse modo, todo trabalho científico deve estar fundamentado em métodos. O método, por sua vez, pode ser considerado como um conjunto de atividades de ordem sistemática e racional, proporcionando ao pesquisador conhecimentos válidos para o alcance de seus objetivos (Marconi; Lakatos, 2010).

Neste capítulo são abordados os aspectos relacionados aos procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa. Para tanto, está dividido da seguinte forma: a primeira seção traz a caracterização da pesquisa; a segunda refere-se às variáveis da pesquisa; a terceira seção trata da população, amostra e coleta de dados; e a quarta seção refere-se ao tratamento dos dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa científica pode ser descrita como um conjunto de procedimentos sistematizados que tem por objetivo evidenciar soluções para a resolução de problemas de pesquisas, com base no uso de métodos científicos.

Nesse sentido, a presente pesquisa pode ser caracterizada em função do seu paradigma epistemológico como sendo um trabalho positivista. No que se refere à natureza deste trabalho, a dissertação pode ser caracterizada como uma pesquisa aplicada, dado que o seu objetivo é a geração de conhecimentos que busca solucionar problemas específicos a partir de aplicação prática. Portanto, a pesquisa aplicada “envolve verdades e interesses locais”, conforme apontam Silva e Menezes (2001) e Triviños (2007).

A pesquisa ainda pode ser classificada como sendo quantitativa que, nas visões de Oliveira (2004) e Casarin e Casarin (2012), trata-se de método empregado no desenvolvimento de pesquisas descritivas de cunho social, econômico, mercadológico e de administração, sendo representativo da forma de garantia e precisão dos resultados, evitando assim distorções.

Além disso, este estudo pode ser considerado ainda como um trabalho correlacional, dado que busca explorar relações entre variáveis, sem a preocupação de estabelecer relações de causa e efeito, conforme relatam Thomas, Nelson e Silverman (2009).

No que se refere ao método científico usado na presente pesquisa, esse trabalho dissertativo pode ser caracterizado como hipotético-dedutivo, que na visão de Triviños (2007), aparece como uma variante intuitiva do método científico em que o cientista formula hipóteses para solucionar determinado problema e verifica a sua validade em termos explicativos.

No que tange aos procedimentos técnicos utilizados no presente trabalho, esta dissertação pode ser caracterizada como um delineamento *ex-post-facto*, isto é, “a partir do fato passado”. Nesse tipo de procedimento Jung (2004) mostra que o pesquisador não possui controle sobre as variáveis e nem as manipula.

Em relação a estratégia de coleta, foi feito um levantamento de campo (*survey*), que por meio da coleta dos dados e da quantificação dos mesmos, descobre e descreve as características de uma população distinta, de tal forma, que os transforma em informações permanentes (Babbie, 2005).

A presente dissertação ainda pode ser caracterizada em função de sua periodicidade, sendo uma pesquisa de *cunho transversal* que na visão de Jung (2004), o pesquisador coleta os dados em um único instante do tempo, obtendo assim um recorte momentâneo do fenômeno investigado.

Pode-se ressaltar ainda que, em relação ao processo de amostragem, esta pesquisa faz o uso de um processo não-probabilístico por acessibilidade. Ressalta-se que, embora as pré-condições sejam desfavoráveis para o uso desse tipo de amostragem, principalmente quando se trata de um estudo de natureza descritivo e correlacional, existe o favorecimento de natureza operacional, que é algo decisivo para a escolha dessa técnica de seleção amostral.

3.2 VARIÁVEIS DA PESQUISA

Para mensurar a tolerância ao risco financeiro foi utilizada uma adaptação da escala desenvolvida por Grable e Joo (2004). A escala é composta por 6 itens e é mensurada por meio de uma escala *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Essa escala se fundamenta no trabalho de MacCrimmon e Wehrung (1986) sobre avaliação de risco e seus indicadores abordam elementos tais como a compreensão do processo do investimento, a segurança e a noção de risco como perda. Originalmente, essa escala foi elaborada para avaliar a tolerância ao risco de investidores individuais. A adaptação feita na escala, foi no sentido de contextualizar a tolerância ao risco relacionando-a com as

finanças dos gestores de pequenos empreendimentos. O Quadro 5 apresenta os 6 itens utilizados nessa escala.

Quadro 5. Escala de Tolerância ao Risco Financeiro

Cód.	Itens
TR1	Fazer investimentos é um processo de difícil compreensão.
TR2	Eu me sinto mais confortável em investir meu dinheiro em meu negócio do que no mercado de ações.
TR3	Eu me sinto mais confortável em investir meu dinheiro em meu negócio do que manter em aplicações financeiras.
TR4	Quando penso na palavra “risco”, o termo “perda” vem à mente imediatamente.
TR5	Ganhar dinheiro no mercado de ações depende da sorte.
TR6	Em termos de investimento, a segurança é mais importante do que os retornos.

Fonte: adaptado de Grable e Joo (2004).

Em relação a escala de resiliência organizacional, a presente pesquisa utilizou a escala proposta no trabalho de Marca, Fritz Filho e Pereira (2022). O instrumento foi validado e adaptado para a realidade brasileira e objetiva mensurar a capacidade estratégica de resiliência organizacional. O Quadro 6 demonstra as assertivas utilizadas nesse instrumento.

Quadro 6. Escala de Resiliência Organizacional

Fatores	Indicadores	Cód.	Assertivas
Capacidade de adaptação	Mentalidade de Silo	RO1	As pessoas são encorajadas a se mover entre diferentes departamentos ou tentar diferentes funções dentro de nossa organização para obter experiência.
		RO2	Existe um excelente senso de trabalho em equipe e camaradagem em nossa organização.
		RO3	Em nossa organização, é importante que não haja barreiras que nos impeçam de trabalhar bem uns com os outros e com outras organizações.
	Recursos internos	RO4	Acredito que nossa organização tenha recursos internos (Trabalhadores, dinheiro em caixa, contas a receber etc.) suficientes para operar com sucesso em um ambiente normal de negócios.
		RO5	Quando ocorre um problema em nossa organização, os recursos internos (Dinheiro, trabalhadores etc.) estão facilmente disponíveis em curto prazo.
	Engajamento e envolvimento da equipe	RO6	As pessoas em nossa organização trabalham com quem precisam trabalhar para fazer o trabalho bem-feito, independentemente do departamento.
	Informação e conhecimento	RO7	Em nossa organização, é prioridade que as pessoas tenham as informações e o conhecimento de que precisam para responder a problemas imprevistos que surgem.
		RO8	Em nossa organização, se algo fora do comum acontecer, as pessoas sabem quem tem o conhecimento para responder.
		RO9	Em nossa organização, fazemos um esforço consciente para garantir que as informações críticas (por exemplo, detalhes de contato da equipe) estejam disponíveis em vários formatos e locais diferentes.
	Liderança	RO10	Estou confiante de que a gestão forneceria uma boa liderança se nossa organização fosse atingida por uma crise real.
		RO11	Os gerentes monitoram constantemente as cargas de trabalho da equipe e as reduzem quando se tornam excessivas.

Planejamento		RO12	A alta administração pensa e age estrategicamente para garantir que nossa organização esteja sempre à frente.
		RO13	A alta administração em nossa organização oferece bons exemplos de profissionais com os quais podemos aspirar e aprender.
		RO14	Caso ocorram problemas, alguém com autoridade para agir está sempre acessível às pessoas na linha de frente.
		RO15	Quando necessário, nossa organização pode tomar decisões difíceis rapidamente.
		RO16	Nesta organização, as pessoas mais qualificadas para tomar decisões as tomam independentemente do tempo de empresa.
	Inovação e criatividade	RO17	Nossa organização incentiva ativamente as pessoas a se desafiarem e se desenvolverem por meio de seu trabalho.
		RO18	As pessoas em nossa organização são conhecidas por sua capacidade de usar seu conhecimento de maneiras novas.
		RO19	As pessoas em nossa organização são recompensadas por pensar de forma criativa.
	Tomada de decisão	RO20	Nossa organização investe para garantir que as decisões sejam tomadas com base nas informações mais atualizadas.
		RO21	Em nossa organização, geralmente é fácil obter assistência especializada quando surge algo que não sabemos como lidar.
		RO22	Se algo não está funcionando bem, a equipe de qualquer parte de nossa organização se sentiria capaz de discutir o problema com alta administração.
	Monitoramento e relatórios de situação	RO23	Nossa organização é bem-sucedida em aprender lições de projetos anteriores e garantir que essas lições sejam consideradas para projetos futuros.
		RO24	Sempre que nossa organização sofre uma crise, nós a usamos como um gatilho para a autoavaliação.
	Estratégias de planejamento	RO25	Dado o nível de importância de nossa organização para os nossos trabalhadores, fornecedores e clientes, acredito que a forma como planejamos o inesperado é adequada.
		RO26	Nossa organização se prepara para a crise através de um planejamento.
		RO27	Nossa organização se prepara para a crise através de um seguro.
		RO28	Minha organização tem um plano formal de crise / emergência ou de continuidade de negócios por escrito.
		RO29	O plano formal de crise / emergência ou de continuidade de negócios da sua organização é suficiente para ser útil em uma emergência.
		RO30	Sua organização tem algum planejamento formal para um perigo ou risco específico.
	Participação em exercícios	RO31	As pessoas geralmente podem tirar uma folga de suas funções do dia a dia para se envolverem em exercícios de como respondemos em uma emergência.
		RO32	Acredito que nossa organização investe recursos suficientes para estar pronta para responder a uma emergência de qualquer tipo.
	Postura proativa	RO33	As pessoas em nossa organização geralmente relatam os erros que observam, mesmo que outras pessoas não percebam que um erro foi cometido.
		RO34	As pessoas em nossa organização são sempre recompensadas se identificarem potenciais pontos problemáticos.
		RO35	Pessoas em todos os níveis da organização muitas vezes pensam sobre o que pode dar errado para que possam criar maneiras de gerenciar esses desafios.
	RO36	Quando há um problema, as pessoas em nossa organização normalmente não descansam até que este seja resolvido.	
Recursos externos	RO37	Nossa organização tem acordos com outras organizações para fornecer recursos em caso de emergência.	
	RO38	Acredito que nossa equipe tem contatos suficientes para que possamos acessar recursos externos (crédito, ajuda de outras organizações) em curto prazo se for preciso.	
Prioridades de recuperação	RO39	Em nossa organização existem prioridades para a recuperação em caso de crise, elas são suficientes para orientar a equipe.	

	RO40	Nossa organização entende o nível mínimo de recursos de que precisa para operar com sucesso.
--	------	--

Fonte: Adaptado de Marca, Fritz Filho e Pereira (2022).

Como exposto no Quadro 6, o instrumento de coleta é composto por 2 dimensões e 13 indicadores, divididas em 40 assertivas que serão mensuradas por meio de uma escala *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Essa escala ainda pode ser evidenciada de maneira detalhada no trabalho desenvolvido por Marca, Fritz Filho e Pereira (2022).

3.3 POPULAÇÃO, AMOSTRA E COLETA DE DADOS

De acordo com Lopes (2018), a população pode ser descrita como um conjunto da totalidade de elementos, ou seja, o universo de um fenômeno determinado, que compartilham no mínimo uma característica em comum. O procedimento adotado para a escolha da amostra representativo da população pesquisada se baseou nas recomendações de Malhotra (1993), sendo caracterizada como um subconjunto finito da população. Destaca-se ainda que a seleção de uma amostra é baseada em regras específicas e precisa ser representativa, de tal forma que apresente as características da população.

A população pesquisada refere-se a todos os gestores de pequenos empreendimentos dos nove estados da região Nordeste do Brasil. Dados da ETENE (2022) revelam que, no ano de 2021, o número de empresas nestas categorias (MEI, ME e EPP) pequeno porte correspondem ao um total de 2.970.717 empresas da região Nordeste, o que corresponde a aproximadamente 91% das empresas da região, nos setores de comércio, serviços, indústria, construção agropecuária e não informado.

No que tange a unidade amostral de análise pesquisada, isto é, o respondente do instrumento de pesquisa, refere-se ao principal gestor ou responsável pelo pequeno empreendimento. Para definir o tamanho mínimo da amostra usada nesta pesquisa, tomou-se como base as recomendações de Hair Jr. (2009) e Bentler e Chou (1987), que enfatizam a necessidade de ter de 05 a 10 respondentes para cada parâmetro da escala no estudo. Considerando-se a maior escala da presente pesquisa é composta por 40 assertivas, foi estimado uma amostra mínima de 200 respondentes.

Cabe destacar que o projeto foi submetido na Plataforma Brasil (<https://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf>) e obteve aprovação do Comitê de Ética em

Pesquisa em Seres Humanos – CEP da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN.

Por fim, após a aprovação no comitê de ética, os questionários foram distribuídos presencialmente e também disponibilizados com base no *google forms*, tendo o link encaminhado por *WhatsApp* para o principal gestor ou responsável pelo pequeno empreendimento. Foram aplicados 249 questionários entre os meses de Julho e Agosto de 2023. Deste total, 199 questionários foram respondidos de forma presencial e os outros 50 questionários, respondidos por meio da plataforma *google forms*.

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Para tratar os dados coletados desta pesquisa procedeu-se ao uso das seguintes técnicas estatísticas: para avaliar o perfil dos respondentes utilizou-se a análise descritiva, valendo-se de gráficos e tabelas de referência cruzada, e de estatísticas básicas.

Em relação às variáveis latentes, tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional, estas foram submetidas à Análise Fatorial Confirmatória (CFA) para testar a dimensionalidade dos construtos, visando averiguar se a escala utilizada se adequa aos dados empíricos coletados. Os fatores extraídos foram testados quanto à validade convergente, validade divergente e confiabilidade composta.

Por fim, para relacionar as variáveis da pesquisa, bem como descrevê-las em relação aos dados sociodemográficos, foram utilizadas técnicas estatísticas próprias de estudos descritivos, tais como correlação e análise de variância. O tratamento dos dados foi realizado por meio do *software* JASP. O quadro 7 demonstra a utilização das técnicas aplicadas em relação a cada objetivo específico.

Quadro 7 - Esquema Metodológico da Dissertação

Objetivo Específico	Tratamento de dados
a) Mensurar o nível de tolerância ao risco financeiro por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.	Estatísticas descritivas Análise de confiabilidade interna (α de Cronbach) Análise Fatorial Confirmatória
b) Classificar os gestores de pequenos empreendimentos quanto à tolerância ao risco financeiro.	Análise de Cluster Análise de Variância (ANOVA)
c) Mensurar o nível de resiliência organizacional por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.	Estatísticas descritivas Análise de confiabilidade interna (α de Cronbach) Análise Fatorial Confirmatória
d) Analisar as dimensões da resiliência organizacional das organizações geridas pelos respondentes.	Estatísticas descritivas Análise de confiabilidade interna (α de Cronbach) Análise Fatorial Confirmatória

Objetivo Geral	Tratamento de dados
Investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.	Análise de Variância (ANOVA) Análise de Correlação

Fonte: A Autora (2023).

No Quadro 8, tem-se de maneira sumarizada, as etapas metodológicas adotadas na pesquisa.

Quadro 8 - Etapas metodológicas da Dissertação

Título da Dissertação	Tolerância ao Risco Financeiro e Resiliência Organizacional: Um Estudo com Gestores de Pequenos Empreendimentos do Nordeste		
Objetivo Geral	Investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.		
Objetivos Específicos	a)	Mensurar o nível de tolerância ao risco financeiro por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.	
	b)	Classificar os gestores de pequenos empreendimentos quanto à tolerância ao risco financeiro.	
	c)	Mensurar o nível de resiliência organizacional por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste.	
	d)	Analisar as dimensões da resiliência organizacional das organizações geridas pelos respondentes.	
Problema pesquisa	Qual é a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste?		
Suporte Técnico da Pesquisa	Referencial Teórico	Tolerância ao risco	
		Resiliência organizacional	
Suporte Metodológico da Pesquisa	Paradigma Metodológico	Positivista	
	Natureza da Pesquisa	Aplicada	
	Objetivo da Pesquisa	Descritiva	Correlacional
	Procedimentos Técnicos	<i>Ex-post-facto</i>	
	Natureza dos Dados	Quantitativa	
	Periodicidade	Transversal	
	Processo de Amostragem	Não-Probabilística	
	Instrumento de Coleta dos Dados	Questionário por meio de uma pesquisa <i>survey</i> com o uso das escalas de Tolerância ao Risco Financeiro e de Resiliência Organizacional.	
	Análise de Dados	Estatísticas Univariadas; Estatísticas Bivariadas; Estatísticas Multivariadas: Análise de Cluster e Análise Fatorial Confirmatória.	
Grau de Abrangência	Estados da região do Nordeste brasileiro.		

Fonte: A Autora (2023).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os principais resultados obtidos ao longo da pesquisa, por meio da aplicação das técnicas já explicitadas. O capítulo expõe as variáveis envolvidas

no estudo e as relações testadas entre as variáveis. A princípio, mostra-se a descrição dos dados sociodemográficos dos respondentes. Em seguida, são apresentadas as análises descritivas das variáveis tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional. Por fim, analisa-se as relações entre as variáveis pesquisadas.

4.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Com o objetivo de investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste, foram aplicados 249 questionários. Destes, 31 observações foram excluídas da análise: 11 continham *missing value*, 16 eram Microempreendedores individuais e 4 eram médios empreendedores. Dessa forma, foram consideradas 218 observações. As estatísticas das características sociodemográficas dos respondentes estão apresentadas nas Tabelas 3 e 4, divididas da seguinte forma: a Tabela 3 apresenta as variáveis nominais e a Tabela 4, as variáveis escalares.

Tabela 3 – Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis nominais)

Variável Nominal		Número de respondentes	Porcentagem
GÊNERO	Masculino	91	41,7%
	Feminino	127	58,3%
ESCOLARIDADE	Fundamental	2	0,9%
	Ensino médio	77	35,3%
	Técnico	29	13,3%
	Graduação	80	36,7%
	Especialização	22	10,1%
	Mestrado	7	3,2%
	Doutorado	1	0,5%
COR	Branca	67	30,7%
	Negra	52	23,9%
	Parda	90	41,3%
	Amarela	9	4,1%
	Indígena	0	0%
ESTADO CIVIL	Solteiro	94	43,1%
	Casado (a) ou em união estável	103	47,2%
	Separado (a) ou divorciado (a)	17	7,8%
	Viúvo (a)	4	1,8%
FILHOS	Não possui filhos ou enteados	94	43,2%
	Possui 1 filho ou enteado	51	23,4%
	Possui 2 filhos ou enteados	47	21,6%
	Possui 3 filhos ou enteados	22	10,1%
	Possui mais de 3 filhos ou enteados	4	1,8%

Variável Nominal		Número de respondentes	Porcentagem
RENDA	Até 2.500,00	88	40,4%
	De 2.500,01 a 5.000,00	80	36,7%
	De 5.000,01 a 7.500,00	19	8,7%
	De 7.500,01 a 10.000,00	14	6,4%
	De 10.000,01 a 15.000,00	11	5,0%
	Acima de 15.000,01	6	2,8%
MORADIA	Moro em residência própria	146	67,0%
	Moro em residência alugada	55	25,2%
	Outro(s)	17	7,8%
RAMO	Indústria	11	5,0%
	Comércio	160	73,4%
	Prestação de serviços	47	21,6%
ESTADO	Maranhão-MA	0	0%
	Piauí-PI	40	18,3%
	Ceará-CE	39	17,9%
	Rio Grande do Norte-RN	61	28,0%
	Paraíba-PB	2	0,9%
	Pernambuco-PE	0	0%
	Alagoas-AL	40	18,3%
	Sergipe-SE	0	0%
Bahia-BA	36	16,6%	
TIPO DE ORGANIZAÇÃO	É uma organização de minha propriedade e administrado por mim	95	43,6%
	É uma organização de minha propriedade e administrado por outro	15	6,9%
	É uma organização de propriedade de outro e administrado por mim	108	49,5%

Fonte: A autora (2023).

Por meio da Tabela 3, é possível perceber que a amostra final é composta em sua maioria por gestores femininos (58,3%), de cor parda (41,3%), que não possui filhos ou enteados (43,2%) e que moram em residência própria (67,0%). Com relação as variáveis Escolaridade, Estado civil e Renda, nota-se números aproximados de respondentes: na escolaridade destaca-se o ensino médio (35,3%) e graduação (36,7%), no estado civil, os solteiros (43,1%) e os casados ou em união estável (47,2%) e na variável renda 40,4% dos respondentes recebem até 2.500,00 e 36,7% recebem entre 2.500,01 a 5.000,00.

No que se refere ao Ramo de atividade da pequena empresa, a maioria é comércio (73,4%). No tipo de organização, a maioria dos gestores responderam que é uma organização de propriedade de outro e administrado por mim (49,5%). Em relação ao Estado, não foi possível a obtenção de amostras de três estados: Maranhão, Pernambuco e Sergipe. A maioria dos respondentes são do Rio Grande no Norte (28,0%), em seguida Piauí e Alagoas com 18,3%, Ceará (17,9%), Bahia (16,6%) e por fim, Paraíba (0,9%).

Para as variáveis escalares, foram calculadas média, mínimo e máximo, conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 – Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis escalares)

Variável Escalar	Média	Mínimo	Máximo
IDADE DOS RESPONDENTES	32.881	18	74
TEMPO DE TRABALHO	5.628	1	56
IDADE DA ORGANIZAÇÃO	9.706	1	88
QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	9.766	4	49

Fonte: A autora (2023).

A Tabela 4 evidencia que a idade dos respondentes varia entre 18 e 74 anos, sendo apresentada uma média de 32 anos. No tempo de trabalho, o mínimo apresentado foi um ano e o máximo 56 anos com uma média de 5 anos. No que se refere a idade da organização, a organização mais nova possui um ano e a mais antiga possui 88 anos, com uma média de 9 anos. Por fim, na variável quantidade de funcionários, as pequenas empresas apresentam de 4 a 49 funcionários, com uma média de 9 funcionários.

4.2 ANÁLISES DESCRITIVAS DA VARIÁVEL TOLERÂNCIA AO RISCO

Nesta seção, procurou-se atingir o objetivo específico A: mensurar o nível de tolerância ao risco financeiro por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. O construto tolerância ao risco financeiro foi mensurado por meio de uma escala *Likert* que varia entre 1 a 5, sendo que 1 indica discordância total quanto ao item e 5 indica concordância total quanto ao item. A Tabela 5 destaca as estatísticas descritivas para os itens do construto.

Tabela 5 – Caracterização dos indicadores da Tolerância ao Risco Financeiro

	Média	Desvio Padrão
TR1- Fazer investimentos é um processo de difícil compreensão.	3.119	1.084
TR2- Eu me sinto mais confortável em investir meu dinheiro em meu negócio do que no mercado de ações.	3.729	0.908
TR3- Eu me sinto mais confortável em investir meu dinheiro em meu negócio do que manter em aplicações financeiras.	3.619	0.924
TR4- Quando penso na palavra “risco”, o termo “perda” vem à mente imediatamente.	3.229	1.100
TR5- Ganhar dinheiro no mercado de ações depende da sorte.	2.890	1.114
TR6- Em termos de investimento, a segurança é mais importante do que os retornos.	3.523	0.989

Fonte: A autora (2023).

Os itens que apresentaram maiores médias foram “Eu me sinto mais confortável em investir meu dinheiro em meu negócio do que no mercado de ações” e “Eu me sinto mais confortável em investir meu dinheiro em meu negócio do que manter em aplicações financeiras”.

Estimou-se a confiabilidade da tolerância ao risco financeiro a partir do Índice de ajuste de McDonald (MFI), obtendo-se um valor de 0,98, o que atesta a confiabilidade interna do modelo. A Medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) verificou a adequação amostral para a análise (KMO = 0,683), já que valores entre 0,5 a 1,0 são consideráveis aceitáveis (Hair, Anderson; Tatham, 1987). O teste de hipóteses de esfericidade de Bartlett (qui-quadrado = 306,863, valor-p < 0,001), indicou que as correlações entre os itens são suficientes para a realização da análise. A confiabilidade do construto apresentou coeficiente $\alpha = 0,711$.

Com o objetivo de avaliar a adequação das relações entre a variável latente tolerância ao risco financeiro e as variáveis observáveis, utilizou-se a técnica de Análise Fatorial Confirmatória (CFA). As medidas de ajustamento para o construto estão descritas na Tabela 6, e os valores de ajuste são considerados adequados e aceitáveis (Hair Jr. *et al.*, 2005).

Tabela 6 – Medidas de ajustamento da CFA do construto Tolerância ao Risco Financeiro

Índices	Valores de referência	Modelo de mensuração inicial
GFI	$0,9 \leq \text{GFI} < 1$	0,998
RMSEA	$\leq 0,08$	0,076
CFI	$0,9 \leq \text{CFI} < 1$	0,979
NFI	$0,9 \leq \text{NFI} < 1$	0,964
IFI	$0,9 \leq \text{NFI} < 1$	0,979

Fonte: A autora (2023).

Baseando-se nos resultados detalhados na Tabela 6, levou-se em consideração os seguintes testes de hipóteses para os indicadores de ajustamento do modelo: CFI (*Comparative Fit Index*); RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*); NFI (*Normed Fit Index*) e GFI (*Goodness-of-fit Index*), tal como encontra-se na literatura especializada de estatística (Bentler, 1990; Boomsma, 2000; Byrne, 2001; McDonald; Ho, 2002; Ullman, 2012).

Como critérios de ajuste de modelo aos dados, foram adotados de acordo com a literatura estatística os seguintes valores dos índices: CFI, NFI e GFI superior a 0,90 e o RMSEA próximo ou inferior a 0,08. Em seguida, buscou-se comparar os índices observados aos resultados encontrados no estudo. Dessa forma, pode-se aferir o grau de validade que esse modelo possui com base na amostra pesquisada.

Ademais, estimativas transgressoras que inviabilizam o modelo, como por exemplo variâncias negativas ou não significantes de erros para os construtos, coeficientes padronizados excedentes a 1,0 ou erros padrão grandes associados a qualquer coeficiente estimado no modelo (Hair Jr. *et al.*, 2005) não foram identificadas nos resultados.

A fim de atingir o objetivo específico B: classificar os gestores de pequenos empreendimentos quanto à tolerância ao risco financeiro, foram realizados a análise de cluster, para dividir os gestores em grupos, e o teste de hipóteses de análise de variância (ANOVA), para averiguar as diferenças entre os grupos. A análise de cluster indicou a formação de três grupos, que são apresentados na Tabela 7.

Tabela 7 – Análises descritivas de Tolerância ao Risco Financeiro entre os grupos

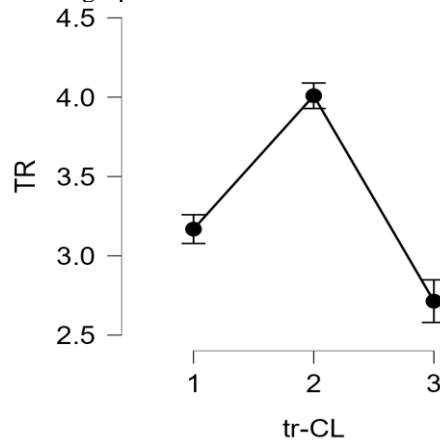
Grupos	N	Média	DP	F	P
1	95	3.168	0.444	156.623	< .001
2	74	4.009	0.347		
3	49	2.714	0.468		

Fonte: A autora (2023).

A Tabela 7 aponta que o grupo 1, composto de 95 respondentes apresenta uma média tolerância ao risco (média de 3.168), o grupo 2, composto por 74 respondentes apresenta uma alta tolerância ao risco financeiro (média de 4.009) e o grupo 3, composto de 49 respondentes apresenta uma baixa tolerância ao risco financeiro (média de 2.714). Os resultados indicam que a maioria dos gestores apresentam uma média tolerância ao risco, seguido de gestores que apresentam alta tolerância ao risco e em menor quantidade, gestores que apresentam baixa tolerância ao risco financeiro. Para este estudo, foi considerada a classificação dos autores Ainia e Lutfi (2019) e Hendrawaty, Irawati e Sadalia (2020), que afirmam que o perfil de um indivíduo relacionado a correr riscos pode ser dividido em três diferentes grupos: buscador de risco, indiferente ao risco e averso ao risco. Portanto, a maioria dos gestores podem ser caracterizados como gestores indiferentes ao risco, seguido dos gestores buscadores de risco e em menor quantidade, os gestores aversos ao risco.

Para verificar se existem diferenças estatisticamente significativas de médias entre os grupos, utilizou-se a ANOVA. A partir dos valores encontrados em F e P na Tabela 7, é possível perceber que os grupos possuem diferenças estatisticamente significativas entre si. Para uma melhor visualização desses resultados, apresentou-se a Figura 1.

Figura 1 – Análise de variância entre os grupos



Fonte: A autora (2023).

A Figura 1 permite demonstrar por meio de gráfico as diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos de gestores, demonstrando a baixa dispersão de valores em torno da média, o que indica que os grupos são coesos e diferentes entre si.

4.3 ANÁLISES DESCRITIVAS DA VARIÁVEL RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Nesta seção, buscou-se atingir os objetivos específicos C: mensurar o nível de resiliência organizacional por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste e D: analisar as dimensões da resiliência organizacional das organizações geridas pelos respondentes. O construto resiliência organizacional foi mensurado por meio de uma escala *Likert* que varia entre 1 a 5, sendo que 1 indica discordância total quanto ao item e 5 indica concordância total quanto ao item. A Tabela 8 destaca as estatísticas descritivas para os itens do construto.

Tabela 8 – Caracterização dos indicadores da Resiliência Organizacional

	Média	Desvio Padrão
RO1- As pessoas são encorajadas a se mover entre diferentes departamentos ou tentar diferentes funções dentro de nossa organização para obter experiência.	3.633	0.892
RO2- Existe um excelente senso de trabalho em equipe e camaradagem em nossa organização.	4.115	0.821
RO3- Em nossa organização, é importante que não haja barreiras que nos impeçam de trabalhar bem uns com os outros e com outras organizações.	4.073	0.877
RO4- Acredito que nossa organização tenha recursos internos (Trabalhadores, dinheiro em caixa, contas a receber etc.) suficientes para operar com sucesso em um ambiente normal de negócios.	3.954	0.847
RO5- Quando ocorre um problema em nossa organização, os recursos internos (Dinheiro, trabalhadores etc.) estão facilmente disponíveis em curto prazo.	3.472	0.975
RO6- As pessoas em nossa organização trabalham com quem precisam trabalhar para fazer o trabalho bem feito, independentemente do departamento.	3.798	0.903
RO7- Em nossa organização, é prioridade que as pessoas tenham as informações e o	4.005	0.795

Tabela 8 – Caracterização dos indicadores da Resiliência Organizacional

	Média	Desvio Padrão
conhecimento de que precisam para responder a problemas imprevistos que surgem.		
RO8- Em nossa organização, se algo fora do comum acontecer, as pessoas sabem quem tem o conhecimento para responder.	4.106	3.565
RO9- Em nossa organização, fazemos um esforço consciente para garantir que as informações críticas (por exemplo, detalhes de contato da equipe) estejam disponíveis em vários formatos e locais diferentes.	3.670	0.911
RO10- Estou confiante de que a gestão forneceria uma boa liderança se nossa organização fosse atingida por uma crise real.	3.839	1.005
RO11- Os gerentes monitoram constantemente as cargas de trabalho da equipe e as reduzem quando se tornam excessivas.	3.963	0.905
RO12- A alta administração pensa e age estrategicamente para garantir que nossa organização esteja sempre à frente.	4.064	0.851
RO13- A alta administração em nossa organização oferece bons exemplos de profissionais com os quais podemos aspirar e aprender.	4.096	0.840
RO14- Caso ocorram problemas, alguém com autoridade para agir está sempre acessível às pessoas na linha de frente.	4.151	0.859
RO15- Quando necessário, nossa organização pode tomar decisões difíceis rapidamente.	3.968	0.861
RO16- Nesta organização, as pessoas mais qualificadas para tomar decisões as tomam independentemente do tempo de empresa.	3.569	0.982
RO17- Nossa organização incentiva ativamente as pessoas a se desafiarem e se desenvolverem por meio de seu trabalho.	3.954	0.836
RO18- As pessoas em nossa organização são conhecidas por sua capacidade de usar seu conhecimento de maneiras novas.	3.839	0.841
RO19- As pessoas em nossa organização são recompensadas por pensar de forma criativa.	3.633	0.917
RO20- Nossa organização investe para garantir que as decisões sejam tomadas com base nas informações mais atualizadas.	3.950	0.787
RO21- Em nossa organização, geralmente é fácil obter assistência especializada quando surge algo que não sabemos como lidar.	3.798	0.883
RO22- Se algo não está funcionando bem, a equipe de qualquer parte de nossa organização se sentiria capaz de discutir o problema com alta administração.	3.789	0.946
RO23- Nossa organização é bem-sucedida em aprender lições de projetos anteriores e garantir que essas lições sejam consideradas para projetos futuros.	4.028	0.825
RO24- Sempre que nossa organização sofre uma crise, nós a usamos como um gatilho para a autoavaliação.	4.009	0.901
RO25- Dado o nível de importância de nossa organização para os nossos trabalhadores, fornecedores e clientes, acredito que a forma como planejamos o inesperado é adequada.	3.881	0.856
RO26- Nossa organização se prepara para a crise através de um planejamento.	3.761	0.969
RO27- Nossa organização se prepara para a crise através de um seguro.	3.358	1.168
RO28- Minha organização tem um plano formal de crise / emergência ou de continuidade de negócios por escrito.	3.234	1.166
RO29- O plano formal de crise / emergência ou de continuidade de negócios da sua organização é suficiente para ser útil em uma emergência.	3.339	1.084
RO30- Sua organização tem algum planejamento formal para um perigo ou risco específico.	3.404	1.079
RO31- As pessoas geralmente podem tirar uma folga de suas funções do dia a dia para se envolverem em exercícios de como respondemos em uma emergência.	3.780	0.978
RO32- Acredito que nossa organização investe recursos suficientes para estar pronta para responder a uma emergência de qualquer tipo.	3.647	0.983
RO33- As pessoas em nossa organização geralmente relatam os erros que observam, mesmo que outras pessoas não percebam que um erro foi cometido.	3.885	0.875
RO34- As pessoas em nossa organização são sempre recompensadas se identificarem potenciais pontos problemáticos.	3.661	0.933
RO35- Pessoas em todos os níveis da organização muitas vezes pensam sobre o que pode dar errado para que possam criar maneiras de gerenciar esses desafios.	3.734	0.907

Tabela 8 – Caracterização dos indicadores da Resiliência Organizacional

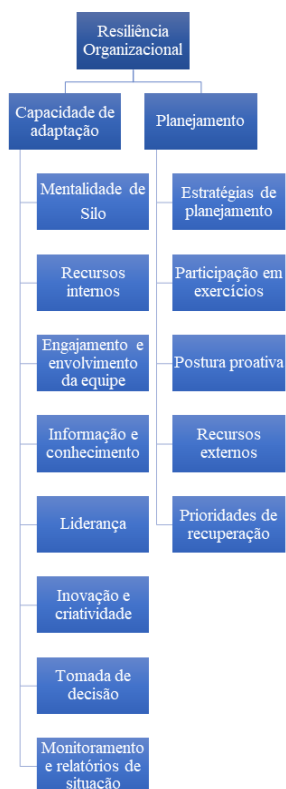
	Média	Desvio Padrão
RO36- Quando há um problema, as pessoas em nossa organização normalmente não descansam até que este seja resolvido.	3.821	0.896
RO37- Nossa organização tem acordos com outras organizações para fornecer recursos em caso de emergência.	3.271	1.189
RO38- Acredito que nossa equipe tem contatos suficientes para que possamos acessar recursos externos (crédito, ajuda de outras organizações) em curto prazo se for preciso.	3.537	0.931
RO39- Em nossa organização existem prioridades para a recuperação em caso de crise, elas são suficientes para orientar a equipe.	3.711	0.903
RO40- Nossa organização entende o nível mínimo de recursos de que precisa para operar com sucesso.	4.041	0.866

Fonte: A autora (2023).

As médias dos indicadores variam entre 3,2 e 4,2 apresentando as maiores médias os itens RO2: “Existe um excelente senso de trabalho em equipe e camaradagem em nossa organização”, RO8: “Em nossa organização, se algo fora do comum acontecer, as pessoas sabem quem tem o conhecimento para responder” e RO14: “Caso ocorram problemas, alguém com autoridade para agir está sempre acessível às pessoas na linha de frente”.

Para uma melhor explicação dos resultados encontrados, o construto resiliência organizacional foi dividido em duas categorias: Capacidade de adaptação e Planejamento. Essas categorias são subdivididas em indicadores, conforme exposto na Figura 2.

Figura 2 – Categorias Capacidade de adaptação e Planejamento e seus indicadores



Fonte: A autora (2023).

A figura 2 permite uma melhor visualização das duas categorias do construto resiliência organizacional e suas subdivisões.

4.3.1 Capacidade de adaptação

A categoria Capacidade de adaptação se subdivide em oito indicadores, os quais são: Mentalidade de silo (RO1, RO2 e RO3), Recursos internos (RO4 e RO5), Engajamento e envolvimento da equipe (RO6), Informação e conhecimento (RO7, RO8 e RO9), Liderança (RO10 ao RO16), Inovação e criatividade (RO17, RO18 e RO19), Tomada de decisão (RO20, RO21 e RO22) e Monitoramento e relatórios de situação (RO23 e RO24). Para uma melhor adequação dos resultados, foi excluído o item RO08 do indicador Informação e conhecimento. Também foi excluído o indicador Engajamento e envolvimento da equipe (RO06), bem como o indicador Monitoramento e relatórios de situação (RO23 e RO24).

Estimou-se a confiabilidade da categoria capacidade de adaptação a partir do Índice de ajuste de McDonald (MFI), obtendo-se o valor de 0,71, o que atesta a confiabilidade interna do modelo. A Medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) verificou a adequação amostral para a análise, sendo encontrado o valor de $KMO = 0,869$. O teste de hipóteses de esfericidade de

Bartlett, foi encontrado valor do qui-quadrado = 835,049 e o valor-p < 0,001. Esses valores indicam que as correlações entre os itens são suficientes para a realização da análise. A confiabilidade da categoria resultou em um coeficiente $\alpha = 0,875$.

Com o objetivo de avaliar a adequação das relações entre a variável latente resiliência organizacional e as variáveis observáveis, utilizou-se a técnica de Análise Fatorial Confirmatória (CFA). Para isso, foi calculada a CFA de cada categoria do construto resiliência organizacional. As medidas de ajustamento para a categoria Capacidade de adaptação estão descritas na Tabela 9, e os valores de ajuste são considerados adequados e aceitáveis (Hair Jr. *et al.*, 2005).

Tabela 9 – Medidas de ajustamento da CFA da categoria Capacidade de adaptação

Índices	Capacidade de adaptação
GFI	0,981
RMSEA	0,068
CFI	0,918
NFI	0,852
IFI	0,920

Fonte: A autora (2023).

Os resultados detalhados na Tabela 9, levou em consideração os mesmos índices avaliados para o construto tolerância ao risco financeiro (Tabela 6) e os critérios de ajuste de modelo aos dados, adotados de acordo com a literatura estatística já apresentada. Posteriormente, buscou-se comparar os índices observados aos resultados encontrados no estudo. Dessa forma, pode-se aferir o grau de validade que esse modelo possui com base na amostra pesquisada. Estimativas transgressoras que inviabilizam o modelo (variâncias negativas ou não significantes de erros para os construtos, coeficientes padronizados excedentes a 1,0 ou erros padrão grandes associados a qualquer coeficiente estimado no modelo) não foram identificadas nos resultados. Após isso, foi feita uma análise de estatísticas descritivas para a categoria Capacidade de Adaptação, conforme destacado na Tabela 10.

Tabela 10- Análises descritivas da categoria Capacidade de Adaptação

Indicador	Itens	Média	DP	Média por indicador
Mentalidade de silo	RO1	3.633	0.060	
Mentalidade de silo	RO2	4.115	0.055	
Mentalidade de silo	RO3	4.073	0.060	3.940
Recursos internos	RO4	3.954	0.057	
Recursos internos	RO5	3.472	0.066	3.713
	RO6	3.798	0.061	3.798
Informação e conhecimento	RO7	4.005	0.053	

Informação e conhecimento	RO9	3.670	0.062	3.838
Liderança	RO10	3.839	0.068	
Liderança	RO11	3.963	0.061	
Liderança	RO12	4.064	0.057	
Liderança	RO13	4.096	0.057	
Liderança	RO14	4.151	0.058	
Liderança	RO15	3.968	0.058	
Liderança	RO16	3.569	0.066	3.950
Inovação e criatividade	RO17	3.954	0.056	
Inovação e criatividade	RO18	3.839	0.057	
Inovação e criatividade	RO19	3.633	0.062	3.809
Tomada de decisão	RO20	3.950	0.053	
Tomada de decisão	RO21	3.798	0.060	
Tomada de decisão	RO22	3.789	0.064	3.846

Fonte: A autora (2023).

A Tabela 10 apresenta as médias por itens, bem como as médias por indicadores. Para a categoria Capacidade de Adaptação, destaca-se maiores médias nos indicadores Mentalidade de silo, com a média de 3.940 e Liderança, com a média de 3.950.

4.3.2 Planejamento

A categoria Planejamento se subdivide em cinco indicadores, são eles: Estratégias de planejamento (RO25 a RO30), Participação em exercícios (RO31 e RO32), Postura proativa (RO33 a RO36), Recursos externos (RO37 e RO38) e Prioridades de recuperação (RO39 e RO40). Para uma melhor adequação dos resultados, foi excluído o indicador Prioridades de recuperação (RO39 e RO40).

Estimou-se a confiabilidade da categoria planejamento a partir do MFI obtendo-se o valor de 0,86, o que atesta a confiabilidade interna do modelo. O KMO verificou a adequação amostral para a análise, sendo encontrado o valor de 0,808. No teste de hipóteses de esfericidade de Bartlett foram encontrados os seguintes valores: qui-quadrado = 363,419 e valor-p < 0,001). Esses valores indicam que as correlações entre os itens são suficientes para a realização da análise. A confiabilidade da categoria resultou em um coeficiente $\alpha = 0,841$.

Também foi calculada a CFA da categoria Planejamento. As medidas de ajustamento para essa categoria estão descritas na Tabela 11, e os valores de ajuste são considerados adequados e aceitáveis (Hair Jr. *et al.*, 2005).

Índices	Planejamento
GFI	0,988
RMSEA	0,068
CFI	0,955
NFI	0,916
IFI	0,956

Fonte: A autora (2023).

Os resultados detalhados na Tabela 11, levou em consideração os mesmos índices avaliados para o construto tolerância ao risco financeiro (Tabela 6) e da categoria Capacidade de adaptação (Tabela 9), bem como os critérios de ajuste de modelo aos dados, adotados de acordo com a literatura estatística apresentada anteriormente. Após isso, buscou-se comparar os índices observados aos resultados encontrados no estudo. Desse modo, pode-se aferir o grau de validade que esse modelo possui com base na amostra pesquisada. Estimativas transgressoras que inviabilizam o modelo não foram identificadas nos resultados. Após isso, foi feita uma análise de estatísticas descritivas para a categoria Planejamento, conforme apresentado na Tabela 12.

Tabela 12- Análises descritivas da categoria Planejamento

Indicador	Itens	Média	DP	Média por indicador
Estratégias de planejamento	RO25	3.881	0.058	
Estratégias de planejamento	RO26	3.761	0.065	
Estratégias de planejamento	RO27	3.358	0.079	
Estratégias de planejamento	RO28	3.234	0.079	
Estratégias de planejamento	RO29	3.339	0.073	
Estratégias de planejamento	RO30	3.404	0.073	3.496
Participação em exercícios	RO31	3.780	0.066	
Participação em exercícios	RO32	3.647	0.066	3.714
Postura proativa	RO33	3.885	0.059	
Postura proativa	RO34	3.661	0.063	
Postura proativa	RO35	3.734	0.061	
Postura proativa	RO36	3.821	0.061	3.775
Recursos externos	RO37	3.271	0.080	
Recursos externos	RO38	3.537	0.063	3.404

Fonte: A autora (2023).

A Tabela 12 apresenta as médias por itens, bem como as médias por indicadores. Para a categoria Planejamento, destaca-se maiores médias nos indicadores Participação em exercícios, apresentando média de 3.714 e Postura proativa, apresentando média de 3.775.

4.4 RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS TOLERÂNCIA AO RISCO FINANCEIRO E RESILIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Nesta seção, procurou-se atingir o objetivo geral: investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Para isso, o construto resiliência organizacional foi dividido em duas categorias: capacidade de adaptação e planejamento. Dessa forma, foram realizados o teste de hipóteses de análise de variância (ANOVA) e a análise de cluster. A ANOVA foi utilizada para verificar se existem diferenças estatisticamente significativas de médias entre os grupos. Já a análise de cluster permite agrupar os indivíduos em grupos. Portanto, os respondentes foram divididos em três grupos. O grupo 1, que são os gestores que possuem média TRF e o grupo 2, que são os gestores que possuem alta TRF são pessoas que apresentam um maior nível de capacidade de adaptação. Já o grupo 3, que são os gestores que possuem baixa TRF são pessoas que apresentam um menor nível de capacidade de adaptação. Esses resultados estão apresentados na Tabela 13.

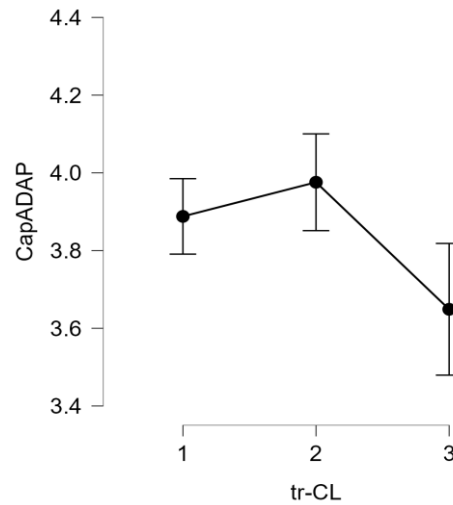
Tabela 13 – Análises descritivas da categoria Capacidade de Adaptação

Grupos	N	Média	DP	F	p
1	95	3.888	0.477	5.902	0.003
2	74	3.976	0.538		
3	49	3.649	0.590		

Fonte: A autora (2023).

A Tabela 13 evidencia ainda os resultados da ANOVA para a categoria capacidade de adaptação. De acordo com o valor de p, pode-se afirmar que existem diferenças significativas entre os grupos: os resultados da ANOVA apontam que o grupo 3 difere em relação aos grupos 1 e 2, já entre os grupos 1 e 2 não são encontradas diferenças significativas. Os resultados estão apresentados nas Figuras 3 e 4.

Figura 3 – ANOVA da Capacidade de adaptação em relação aos clusters de Tolerância ao Risco Financeiro



Fonte: A autora (2023).

A Figura 3 demonstra o resultado da ANOVA da categoria capacidade de adaptação em relação à TRF. Portanto, os resultados apontam que há uma relação direta entre capacidade de adaptação e tolerância ao risco financeiro, o que significa que gestores de pequenos empreendimentos que possuem uma maior capacidade de adaptação, também são indivíduos dos grupos com média ou maior tolerância ao risco financeiro.

Da mesma forma, foram realizados o teste ANOVA e a análise de cluster para a categoria planejamento. Os três grupos apresentaram entre médio a alto nível de planejamento, conforme estão apresentados na Tabela 14.

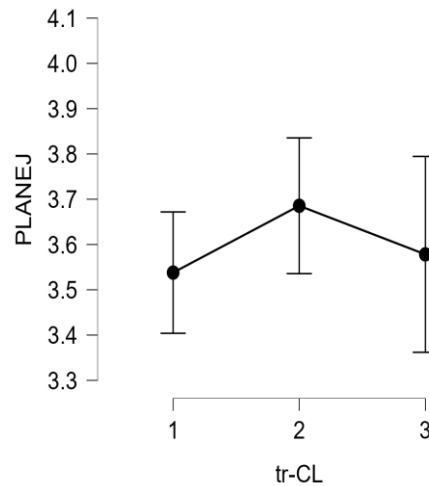
Tabela 14 – Análises descritivas da categoria Planejamento

Grupos	N	Média	DP	F	p
1	95	3.538	0.658	1.014	0.364
2	74	3.686	0.647		
3	49	3.578	0.753		

Fonte: A autora (2023).

De acordo com valor de p visto na Tabela 14, pode-se afirmar que não existem diferenças significativas entre os grupos para a categoria planejamento. Também foram avaliadas associações entre as duas variáveis, calculadas através do coeficiente de correlação rho de Spearman. Os resultados estão apresentados na Figura 4.

Figura 4 – ANOVA do Planejamento em relação aos clusters de Tolerância ao Risco Financeiro

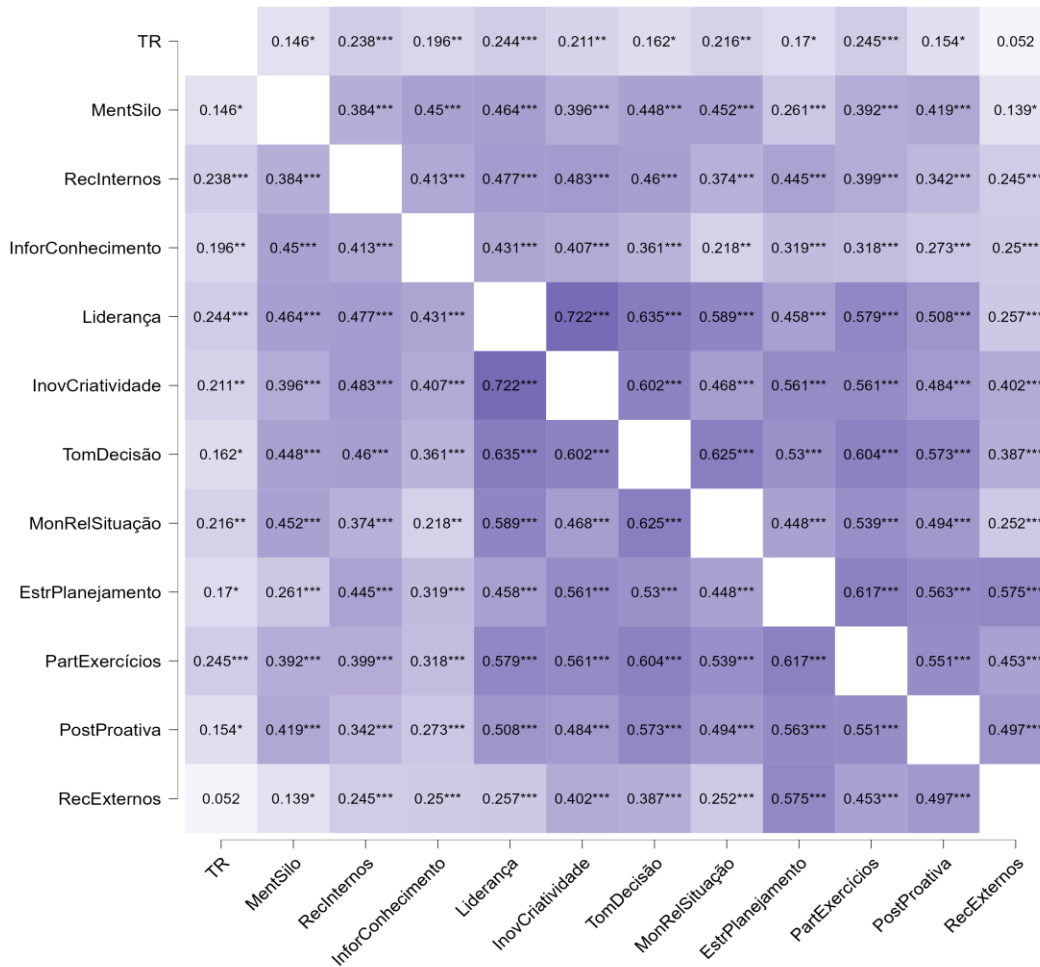


Fonte: A autora (2023).

A Figura 4 mostra a ANOVA da categoria planejamento em relação à TRF, apresentando uma média do construto planejamento bastante semelhante entre gestores de pequenos empreendimentos que possuem baixo, médio ou alto nível de tolerância ao risco. Os resultados indicam não haver diferenças entre as médias, ou seja, o fato de a empresa ter um gestor mais tolerante ou menos tolerante ao risco não guarda relação com o nível de planejamento das organizações.

Além da ANOVA, e com o objetivo de apresentar as relações entre a Tolerância ao Risco Financeiro e os elementos constitutivos da Resiliência Organizacional, foi feito o mapa de calor do coeficiente de correlação rho de Spearman, apresentado na Figura 5.

Figura 5 – Rho de Spearman- mapa de calor



Fonte: A autora (2023).

O mapa de calor indica que quanto mais escura a cor, maior a correlação entre as variáveis. Analisando a correlação entre os construtos Tolerância ao Risco e Resiliência Organizacional, os resultados da Figura 5 apontam maiores correlações nos indicadores Recursos internos e Liderança para a categoria Capacidade de Adaptação. Já para a categoria Planejamento, o indicador que apresenta maior correlação com a Tolerância ao risco é o indicador – Participação em exercícios. Analisando de forma geral para o construto Resiliência Organizacional, os resultados apontaram maiores correlações no indicador Inovação e criatividade.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao mensurar o nível de tolerância ao risco financeiro por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste, pode-se concluir que a maioria dos gestores

de pequenos empreendimentos são tolerantes ao risco, possuindo de média a alta tolerância ao risco. Esse fato se opõe aos resultados do estudo de Țiclău, Hințea e Trofin (2021), que afirmam que pequenas empresas tendem a ser menos resilientes por possuírem poucos recursos financeiros, e por isso, qualquer situação adversa põe em risco a sobrevivência dessas organizações. Em contraponto, Jiang, Ritchie e Verreynne (2019), declaram que pequenas empresas apesar de possuírem menos recursos financeiros, geralmente são organizações mais flexíveis e adaptáveis diante de desastres, o que se encontra positivamente relacionado a resiliência organizacional. Esses achados diferem dos resultados do estudo de Hirawati, Sijabat e Giovanni (2021), que comprovaram que proprietários de microempresas têm uma atitude neutra em relação ao risco. Esses indivíduos não se atrevem a correr riscos, mas também não evitam os riscos, no entanto, eles tendem a ser mais cautelosos. Também foi encontrado que, em geral, a média de gestão financeira das microempresas ainda está na categoria ruim. Portanto, é necessário aumentar a capacidade das microempresas em termos de gestão financeira. A má gestão financeira se deve à falta de conhecimento dos atores empresariais, por isso é necessário realizar treinamentos que aumentem os *insights* e as habilidades dos atores empresariais na gestão financeira.

Ao mensurar o nível de resiliência organizacional por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste, pode-se concluir que empresas possuintes de um bom trabalho em equipe tendem a ser mais resilientes. Esse fato é corroborado com o estudo de Beuren e Santos (2019). Os autores afirmam que uma boa comunicação e uma adequada participação entre grupos, contribui para que as organizações lidem de forma eficaz com turbulências e adversidades, melhorando assim, a resiliência organizacional. Semelhante a isso, os autores Wong *et al.* (2022) concluíram em seu estudo que trabalhadores que possuem um suporte de outras pessoas dentro da organização têm altos níveis de resiliência. Isso pode ser explicado pelo fato de que pessoas que possuem uma rede de suporte social, compartilha responsabilidades, recebem apoio um dos outros e por isso são mais resilientes (Melo *et al.*, 2020). Rangachari e Woods (2020) acrescentam que uma boa comunicação e um apoio mútuo entre profissionais é crucial para que o avanço da resiliência organizacional. Duchek, Raetze e Scheuch (2020) também encontraram evidências de que o trabalho em equipe é um importante recurso para uma organização saudável e resiliente.

Também foi encontrado que empresas que possuem pessoas com um melhor conhecimento tendem a ser mais resilientes. Essa afirmação atesta o estudo de Rangachari e Woods (2020), que encontraram que trabalhadores capacitados são mais resilientes. Também confirma o estudo de Yücel, Aksöz e Aydın (2021), os autores concluíram que quanto mais

experiências os funcionários tinham, maiores eram seus níveis de resiliência. Esse estudo se assemelha ao estudo de Duchek, Raetze e Scheuch (2020). Os autores argumentaram que equipes mais experientes tendem a tornar uma organização mais resiliente. Esses resultados são parecidos com o estudo de Wong *et al.* (2022). De acordo com os autores, os trabalhadores que possuem mais experiência dentro da organização, tem mais capacidade de liberar seu estresse, o que resulta em uma maior resiliência. Melo *et al.* (2020) acrescentam que pessoas com mais conhecimentos adquiridos tendem a ser mais experientes e saberem lidar com diversas situações, e por isso, geralmente são pessoas mais resilientes. Isso pode ser explicado pelo fato de que pessoas com mais experiências acumuladas, geralmente são mais capazes de antecipar os resultados prováveis, pois utilizam das suas experiências para antecipar as consequências da situação atual, contribuindo dessa forma para um maior nível de resiliência (McCleskey; Gruda, 2021). Os resultados anteriores diferem dos achados no estudo de Casprini, Pucci e Zanni (2022), que afirmam que ter experiências anteriores no mesmo setor tem um efeito negativo na orientação para a resiliência, o que implica que uma organização está menos inclinada a ser orientada para a resiliência. Os autores declaram que isso pode ser explicado pela consciência decorrente de choques passados, como tornar-se desengajado sobre o sucesso futuro no caso de surgir outra incerteza semelhante.

Ademais, os resultados desse estudo apontam que empresas com bons líderes tendem a ser mais resilientes. Em seu estudo, Duchek, Raetze e Scheuch (2020) confirmam que a liderança é um fator crucial para o aumento da resiliência organizacional. Esse estudo corrobora com os achados de Rangachari e Woods (2020). Os autores afirmam que uma organização que possui líderes capacitados tende a ser mais resilientes. Também confirma o estudo de Fernandez, Coulson e Zou (2022), que afirmaram que organizações com bons líderes tendem a terem maiores níveis de resiliência. Corrobora também com o estudo de Țiclău, Hințea e Trofin (2021), os achados indicam a importância dos líderes para criar um ambiente social favorável dentro da organização, fator positivo para uma resposta eficaz a situações de crise, o que contribui para um maior nível de resiliência organizacional. Líderes resilientes formam liderados resilientes. Gestores resilientes, capazes de falar e ouvir seus funcionários, fornecem conhecimento e pensamento resiliente para os liderados. Nesse sentido, descobriu-se que empresas que constroem a resiliência dos funcionários sob a orientação de empreendedores com forte resiliência apresentam maior resiliência organizacional (Liang; Cao, 2021). Ademais, Marcucci *et al.* (2022) concluíram em seus estudos que líderes possuem um valor crucial na escolha dos próximos caminhos estratégicos para maximizar a resiliência nas organizações.

Ao analisar as dimensões da resiliência organizacional das organizações geridas pelos respondentes, foram encontrados os seguintes resultados: uma relação diretamente proporcional entre capacidade de adaptação e tolerância ao risco financeiro, o que significa que gestores de pequenos empreendimentos que possuem uma maior capacidade de adaptação, também são indivíduos com maior tolerância ao risco financeiro. Isso pode ser explicado pelo fato de que uma implementação eficaz da gestão de riscos traz vantagens significativas para as organizações, melhorando sua capacidade adaptativa, bem como a resiliência organizacional (Penkal; Caron, 2023). Martins *et al.* (2021) concordam com esse fato ao afirmarem que uma gestão financeira adequada gera bons padrões de resiliência, melhorando desse modo as capacidades organizacionais. Duchek (2020) acrescenta que empresas com mais recursos financeiros tendem a reter funcionários e, portanto, mais recursos humanos para ajudar a lidar com as crises e se recuperar delas, o que aumenta o nível de resiliência organizacional.

Os resultados achados entre a categoria planejamento associada a tolerância ao risco financeiro, indicam não haver diferenças significativas, ou seja, o fato de a empresa ter um maior ou menor nível de planejamento não influencia na tolerância ao risco financeiro dos indivíduos. Esse fato difere dos achados no estudo de Rai, Rai e Singh (2021). Os autores constataram que planejar ações tem efeito positivo na sustentabilidade econômica e financeira da organização, o que colabora para que uma organização se torne mais resiliente. Os autores concluíram que organizações mais preparadas são mais imunes às crises. O ato de desenvolver ações antes de serem necessárias, ou seja, planejar, assegura que a organização seja beneficiada antes de uma situação adversa emergir. Dessa forma, planejar contribui para que as organizações prosperem diante das adversidades (Beuren; Santos, 2019).

Por fim, com relação a correlação entre as variáveis, os resultados apontaram maiores correlações no indicador Inovação e criatividade para o construto resiliência organizacional. Nkundabanyanga *et al.*, (2020) descobriram através de seus estudos que inovação e resiliência possui uma força preditiva na sobrevivência das empresas. Os autores afirmam que a inovação e a resiliência definem a ambição da maioria das empresas e são consideradas as principais alavancas para aumentar o crescimento por meio de eficiência e criatividade e a combinação dessas características é um conceito crítico para alcançar o sucesso das empresas. Semelhante a isso, Marcucci *et al.* (2022) acharam em seus estudos que organizações inovadoras são mais resilientes, pois tendem a investir mais em tecnologias, aumentando seu desempenho e permitindo lidar melhor com eventos inesperados. Zhang, Long e Von Schawen (2021) também concorda com os estudos anteriores ao constatar que a capacidade

de inovação é uma garantia significativa para as empresas alcançar alta resiliência organizacional. Heredia *et al.* (2022) acrescentam que a adoção de práticas inovadoras permite alcançar uma alta resiliência organizacional. No que se refere à tolerância ao risco, em seu estudo, Barros e Fujiwara (2021) concluíram que pessoas mais criativas tendem a assumir maiores graus de riscos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A presente pesquisa apresenta contribuições teóricas e empíricas para a compreensão de tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional, demonstrando a relação entre esses dois construtos nos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Em uma perspectiva teórica, a pesquisa buscou elucidar sobre a resiliência organizacional e suas dimensões, bem como a tolerância ao risco financeiro, a partir de uma articulação dos achados de diversas pesquisas sobre o tema e de inferências sobre a relação desses dois construtos no contexto organizacional.

O objetivo deste trabalho foi investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Para tanto, o primeiro objetivo específico do presente trabalho foi mensurar o nível de tolerância ao risco financeiro por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Como achados, encontrou-se que a maioria dos gestores responderam que se sentem mais confortáveis em investir seu dinheiro em seu próprio negócio, estando dispostos a assumir riscos.

O segundo objetivo específico proposto foi classificar os gestores de pequenos empreendimentos quanto à tolerância ao risco financeiro. Para isso, os gestores foram divididos em três grupos: aqueles que possuem baixa tolerância ao risco financeiro, os que possuem média tolerância ao risco financeiro e os que possuem alta tolerância ao risco financeiro. Encontrou-se que a uma maior concentração de gestores nos grupos de média tolerância ao risco, seguido pelo grupo de maior tolerância ao risco.

O terceiro objetivo específico foi mensurar o nível de resiliência organizacional por parte dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste. Como achados, encontrou-se que empresas que possuem um bom trabalho em equipe, pessoas com um melhor conhecimento e bons líderes tendem a ser mais resilientes.

O quarto objetivo específico da pesquisa foi analisar as dimensões da resiliência organizacional das organizações geridas pelos respondentes. Para isso, o construto resiliência

organizacional foi dividido em duas categorias: Capacidade de adaptação e Planejamento e analisadas de forma separadas para associação com o construto tolerância ao risco financeiro. Dessa forma, foram encontrados os seguintes resultados: a categoria capacidade de adaptação e tolerância ao risco financeiro possuem uma relação diretamente proporcional, o que significa que gestores de pequenos empreendimentos que possuem uma maior capacidade de adaptação, também são indivíduos com maior tolerância ao risco financeiro. Já a categoria planejamento associada a tolerância ao risco financeiro indica não haver diferenças significativas, ou seja, o fato de a empresa ter um maior ou menor nível de planejamento não influencia na tolerância ao risco financeiro dos indivíduos.

Assim, o objetivo geral da pesquisa, o de investigar a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional dos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste, foi alcançado. Acredita-se que o estudo conseguiu ampliar a compreensão sobre a resiliência e a tolerância ao risco financeiro dentro do contexto organizacional, através da mensuração dos níveis desses construtos nos gestores de pequenos empreendimentos da região Nordeste e dos achados de diversas pesquisas sobre o tema.

Como implicação teórica, este estudo preencheu a lacuna existente sobre a relação entre tolerância ao risco financeiro e resiliência organizacional, além de viabilizar outros estudos que podem ser desenvolvidos em pesquisas futuras relacionados a resiliência organizacional e nas áreas de finanças comportamentais. Como implicação prática, este estudo enfatiza a relevância do trabalho em equipe, do acesso à informação e de uma boa liderança. Esses pontos são fundamentais para as organizações serem resilientes. O estudo também mostra o quanto é importante ser desenvolvida uma cultura de resiliência organizacional nas pequenas empresas, pois dessa forma, as empresas poderão sobreviverem mesmo em ambientes instáveis e situações incertas. Como implicação social, este trabalho atesta a importância das pequenas empresas para a sociedade, bem como para a economia do país. Por isso, é fundamental que os pequenos gestores sejam resilientes, pois atitudes resilientes podem promover uma força de trabalho mais dinâmica, capaz de continuar respondendo a crises duradouras, como a recente pandemia de COVID-19.

Em relação as limitações da pesquisa, destaca-se o fato da autora não conseguir obter uma amostra de todas as regiões do Nordeste, portanto, dos nove Estados nordestinos, três não foram coletadas amostras: Maranhão-MA, Pernambuco-PE e Sergipe-SE. Outra limitação diz respeito a própria população pesquisada, pois apesar de geralmente serem pessoas de fácil acesso, os gestores não queriam deixar de fazer suas atividades cotidianas para responderem o questionário, por isso, houve uma certa relutância de diversos respondentes e até mesmo a não

aceitação de vários outros, o que reduziu o número da amostra esperada. Ainda pode ser destacado como limitação o fato de as análises serem realizadas apenas no nível individual.

Quanto as recomendações, sugere-se novas análises expandindo o foco para a equipe ou a nível organizacional. Recomenda-se também novos estudos sobre o tema, abrangendo um maior número de capitais e até mesmo outras regiões do país. É recomendado ainda a utilização de métodos alternativos de análise, para que se possa confirmar ou refutar os pressupostos teóricos retratados neste trabalho, aprofundando o conhecimento sobre resiliência e tolerância ao risco financeiro dos gestores dentro do contexto organizacional.

7 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, I. C.; FERREIRA, J. C. S.; CARNEIRO, L. G. A. Um novo caminho para os pequenos produtores frente ao Covid-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, p. e351985066-e351985066, 2020.
- ADEKOLA, J.; CLELLAND, D. Two sides of the same coin: Business resilience and community resilience. **Journal of contingencies and Crisis Management**, v. 28, n. 1, p. 50-60, 2020.
- AHMED, Z. et al. Mediating Role of Risk Perception Between Behavioral Biases and Investor's Investment Decisions. **SAGE Open**, v. 12, n. 2, p. 21582440221097394, 2022.
- AHMED, Z. et al. What explains the investment decision-making behaviour? The role of financial literacy and financial risk tolerance. **Afro-Asian Journal of Finance and Accounting**, v. 11, n. 1, p. 1-19, 2021.
- AHMED, Z.; RAMAKRISHNAN, S.; NOREEN, U. Two sides of a coin: effects of perceived and actual financial literacy on investment decision making behavior mediated by financial risk tolerance. **International Journal of Engineering & Technology**, v. 7, n. 4/28, p. 499-504, 2018.
- AINIA, N. S. N.; LUTFI, L. The influence of risk perception, risk tolerance, overconfidence, and loss aversion towards investment decision making. **Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura**, v. 21, n. 3, p. 401-413, 2019.
- AKGÜN, A. E.; KESKIN, H. Organisational resilience capacity and firm product innovativeness and performance. **International Journal of Production Research**, v. 52, n. 23, p. 6918-6937, 2014.
- AKPAN, E. E.; JOHNNY, E.; SYLVA, W. Dynamic capabilities and organizational resilience of manufacturing firms in Nigeria. **Vision**, v. 26, n. 1, p. 48-64, 2022.
- AMONHAEMANON, D. Financial Literacy and Financial Risk Tolerance of Lottery Gamblers in Thailand. **International Journal of Business and Society**, v. 23, n. 2, p. 633-648, 2022.

- ANDERSSON, T. et al. Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. **Scandinavian Journal of Management**, v. 35, n. 1, p. 36-45, 2019.
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas em Survey**. Belo Horizonte-MG: Editora UFMG, 2005.
- BAGHERSAD, M.; ZOBEL, C. W. Organizational Resilience to Disruption Risks: Developing Metrics and Testing Effectiveness of Operational Strategies. **Risk Analysis**, v. 42, n. 3, p. 561-579, 2022.
- BAIRAGI, P.; CHAKRABORTY, A. Influence of Risk-Perception on Retail Investors' Decision Making. **Asian Journal of Management**, v. 9, n. 2, 2021.
- BAPAT, D. Antecedents to responsible financial management behavior among young adults: moderating role of financial risk tolerance. **International Journal of Bank Marketing**, v. 38, n. 5, p. 1177-1194, 2020.
- BARBERA, C.; GUARINI, E.; STECCOLINI, I. How do governments cope with austerity? The roles of accounting in shaping governmental financial resilience. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 2020.
- BARROS, T. S.; FUJIWARA, A. S. Personalidade e risco: uma análise dos processos de tomada de decisão à luz das finanças comportamentais. **Revista Organizações em Contexto**, v. 17, n. 33, p. 275-303, 2021.
- BAYAR, Y. et al. Financial literacy and financial risk tolerance of individual investors: Multinomial logistic regression approach. **Sage Open**, v. 10, n. 3, p. 2158244020945717, 2020.
- BEER, F. M.; WELLMAN, J. D. Implication of stigmatization on investors financial risk tolerance: The case of gay men. **Journal of Behavioral and Experimental Finance**, v. 31, p. 100513, 2021.
- BENTLER, P. M. Comparative fit indexes in structural models. **Psychological bulletin**, v. 107, n. 2, p. 238, 1990.
- BENTLER, P. M.; CHOU, C-P. Practical issues in structural modeling. **Sociological Methods & Research**, v. 16, p. 78-117, 1987.
- BENTO, F.; GAROTTI, L.; MERCADO, M. P. Organizational resilience in the oil and gas industry: A scoping review. **Safety science**, v. 133, p. 105036, 2021.
- BEŞLIU, I.; PETELCA, O.; GARBUZ, V. Value management models for financial resilience estimations. A case of selected industrial companies in the Republic of Moldova. **Eastern Journal of European Studies**, v. 12, n. 1, p. 273-297, 2021.
- BEUREN, I. M.; SANTOS, V. Sistemas de controle gerencial habilitantes e coercitivos e resiliência organizacional. **Revista contabilidade e finanças – USP**, São Paulo, v. 30, n. 81, p. 307-323, 2019.

BOOMSMA, A. Reporting analyses of covariance structures. **Structural equation modeling**, v. 7, n. 3, p. 461-483, 2000.

BRACCI, E.; TALLAKI, M. Resilience capacities and management control systems in public sector organisations. **Journal of Accounting & Organizational Change**, v.1, n.3, p. 332-351, 2021.

BROOKS, C.; WILLIAMS, L. The impact of personality traits on attitude to financial risk. **Research in International Business and Finance**, v. 58, p. 101501, 2021.

BYRNE, B. M. Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. **International journal of testing**, v. 1, n. 1, p. 55-86, 2001.

CASARIN, H. DE C. S.; CASARIN, S. J. **Pesquisa Científica Da Teoria a Prática**. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 2012.

CASPRINI, E.; PUCCI, T.; ZANNI, L. From growth goals to proactive organizational resilience: first evidence in women-led and non-women-led Italian wineries. **Review of Managerial Science**, p. 1-20, 2022.

CHEN, R.; XIE, Y.; LIU, Y. Defining, conceptualizing, and measuring organizational resilience: A multiple case study. **Sustainability**, v. 13, n. 5, p. 2517, 2021.

CHEN, X. Nonprofit financial resilience: Recovery from natural disasters. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 32, n. 5, p. 1009-1026, 2021.

COVEY, C. **Impact of Risk Perception and Risk Tolerance on Investment Portfolio Decision**, 2022.

DI FABIO, A.; SAKLOFSKE, D. H. The contributions of personality and emotional intelligence to resiliency. **Personality and Individual Differences**, v. 123, p. 140-144, 2018.

DUCHEK, S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization. **Business Research**, v. 13, n. 1, p. 215-246, 2020.

DUCHEK, S.; RAETZE, S.; SCHEUCH, I. The role of diversity in organizational resilience: a theoretical framework. **Business Research**, v. 13, n. 2, p. 387-423, 2020.

ELKHIDIR, E. et al. Knowledge types and knowledge transfer mechanisms for effective resilience knowledge-sharing between cities—A case study of New Zealand. **International Journal of Disaster Risk Reduction**, p. 102790, 2022.

ETENE: Informe ETENE. **Panorama econômico das MPEs**. Banco do Nordeste. Ano VII, nº 1, abril 2022.

FAGUNDES, E., et al. Tolerância ao Risco de Gestores: Análise na Tomada de Decisões nos Campos Pessoal e Organizacional. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 9, n.1, p. 22-43, 2021.

- FARIAS, T. A.; SALIM, P. H.; SANTOS, R. R. S. Aversão ao risco e resposta comportamental: Uma exploração histórico-econômica. **Revista de Estudos Sociais**, v. 22, n. 45, p. 5-36, 2020.
- FERNANDEZ, F.; COULSON, H.; ZOU, Y. Leading in the eye of a storm: How one team of administrators exercised disaster resilience. **Higher Education**, p. 1-16, 2022.
- FERREIRA, S.; DICKASON-KOEKEMOER, Z. A structural equation model of financial risk tolerance in South Africa. **Cogent Business & Management**, v. 7, n. 1, p. 1811595, 2020.
- FIFIELD, S. G. M.; MCMILLAN, D. G.; MCMILLAN, F. J. Is there a risk and return relation?. **The European Journal of Finance**, v. 26, n. 11, p. 1075-1101, 2020.
- FRANÇA, S. L. B.; TOZE, M. A.; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A gestão de pessoas como contribuição à implantação da gestão de riscos. O caso da indústria da construção civil. **Revista Produção Online**, v. 8, n. 4, 2008.
- GIBSON, C. A.; TARRANT, M. A 'conceptual models' approach to organisational resilience. **Australian Journal of Emergency Management, The**, v. 25, n. 2, p. 6-12, 2010.
- GONÇALVES, L.; SALA, R.; NAVARRO, J. B. Resilience and occupational health of health care workers: a moderator analysis of organizational resilience and sociodemographic attributes. **International archives of occupational and environmental health**, v. 95, n. 1, p. 223-232, 2022.
- GÖNSCH, J. A survey on risk-averse and robust revenue management. **European Journal of Operational Research**, v. 263, n. 2, p. 337-348, 2017.
- GRABLE, J. E. Financial risk tolerance. In: **Handbook of consumer finance research**. Springer, Cham, p. 19-31, 2016.
- GRABLE, J. E.; JOO, S. Environmental and biophysical factors associated with financial risk tolerance. **Journal of Financial Counseling and Planning**, v. 15, n. 1, 2004.
- GRABLE, J.; LYTTON, R. H. Financial risk tolerance revisited: the development of a risk assessment instrument. **Financial services review**, v. 8, n. 3, p. 163-181, 1999.
- GRABLE, J.; WARMATH, D.; KWAK, E. J. An Assessment of the Association between Political Orientation and Financial Risk Tolerance. **Journal of Risk and Financial Management**, v. 15, n. 5, p. 199, 2022.
- GROVE, K.; COX, S.; BARNETT, A. Racializing resilience: Assemblage, critique, and contested futures in Greater Miami resilience planning. **Annals of the American Association of Geographers**, v. 110, n. 5, p. 1613-1630, 2020.
- GUIMARÃES, C. P. et al. O empreendedorismo no contexto da covid-19: necessidade, oportunidade e solidariedade. **Pensar Acadêmico**, v. 20, n. 1, p. 93-105, 2022.

HAIR, J.; ANDERSON, R. O.; TATHAM, R. **Multidimensional data analysis**. 1987.
HAIR JR. J. F. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009

HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALLAHAN, T.; FAFF, R.; MCKENZIE, M. An exploratory investigation of the relation between risk tolerance scores and demographic characteristics. **Journal of multinational financial management**, v. 13, n. 4-5, p. 483-502, 2003.

HANNA, S. D.; GUTTER, M. S.; FAN, J. X. A measure of risk tolerance based on economic theory. **Journal of Financial Counseling and Planning**, v. 12, n. 2, p. 53, 2001.

HE, Z. Asymmetric impacts of individual investor sentiment on the time-varying risk-return relation in stock market. **International Review of Economics & Finance**, v. 78, p. 177-194, 2022.

HENDRAWATY, E.; IRAWATI, N.; SADALIA, I. Financial literacy, demographic differences and financial risk tolerance level: A case study. **Journal of Security and Sustainability Issues**, v. 9, n. M, p. 187-201, 2020.

HEO, W.; GRABLE, J. E.; RABBANI, A. G. A test of the association between the initial surge in COVID-19 cases and subsequent changes in financial risk tolerance. **Review of Behavioral Finance**, v.13, n.1, 2020.

HEO, W.; RABBANI, A.; GRABLE, J. E. An evaluation of the effect of the COVID-19 pandemic on the risk tolerance of financial decision makers. **Finance Research Letters**, v. 41, p. 101842, 2021.

HEREDIA, J. et al. New strategies to explain organizational resilience on the firms: A cross-countries configurations Approach. **Sustainability**, v. 14, n. 3, p. 1612, 2022.

HERMANSSON, C.; JONSSON, S. The impact of financial literacy and financial interest on risk tolerance. **Journal of Behavioral and Experimental Finance**, v. 29, p. 100450, 2021.

HILLMANN, J. Disciplines of organizational resilience: contributions, critiques, and future research avenues. **Review of Managerial Science**, v. 15, n. 4, p. 879-936, 2021.

HIRAWATI, H.; SIJABAT, Y. P.; GIOVANNI, A. Financial Literacy, Risk Tolerance, and Financial Management of Micro-enterprise Actors. **Society**, v. 9, n. 1, p. 174-186, 2021.

HOLLING, C. S. Resilience of ecological systems. Source. **Annu Rev Ecol Syst**, v. 4, p. 1-23, 1973.

HOLZMEISTER, F. et al. What drives risk perception? A global survey with financial professionals and laypeople. **Management Science**, v. 66, n. 9, p. 3977-4002, 2020.

HOSSEINI, S.; BARKER, K.; RAMIREZ-MARQUEZ, J. E. A review of definitions and measures of system resilience. **Reliability Engineering & System Safety**, v. 145, p. 47-61, 2016.

HUANG, W.; CHEN, S.; NGUYEN, L. T. Corporate social responsibility and organizational resilience to COVID-19 crisis: An empirical study of Chinese firms. **Sustainability**, v. 12, n. 21, p. 8970, 2020.

HUSSAIN, M.; PAPASTATHOPOULOS, A. Organizational readiness for digital financial innovation and financial resilience. **International Journal of Production Economics**, v. 243, p. 108326, 2022.

JAVED, A.; SALMAN, M.; MARWAT, N. M. Market factors and investment decisions in sports equipment: the mediating role of risk perception. **City University Research Journal**, v. 12, n. 1, p. 37-46, 2022.

JEFFERIES, P.; VANSTONE, R.; UNGAR, M. The Rugged Resilience Measure: development and preliminary validation of a brief measure of personal resilience. **Applied Research in Quality of Life**, v. 17, n. 2, p. 985-1000, 2022.

JIANG, Y.; RITCHIE, B. W.; VERREYNNE, M. L. Building tourism organizational resilience to crises and disasters: A dynamic capabilities view. **International Journal of Tourism Research**, v. 21, n. 6, p. 882-900, 2019.

JUNG, C. F. **Metodologia para pesquisa & desenvolvimento**: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil Editora, 2004.

KARA, Buket et al. Bounce forward: A school-based prevention programme for building resilience in a socioeconomically disadvantaged context. **Frontiers in psychiatry**, p. 1522, 2021.

KIM, Y. Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. **Journal of Public Relations Research**, v. 32, n. 1-2, p. 47-75, 2020.

KITCHENHAM, B. Procedures for performing systematic reviews. **Keele, UK, Keele University**, v. 33, n. 2004, p. 1-26, 2004.

KNIGHT, F. H. **Risk, uncertainty and profit**. Houghton Mifflin, 1921.

LAWRENSON, J.; DICKASON-KOEKEMOER, Z. A model for female South African investors' financial risk tolerance. **Cogent Economics & Finance**, v. 8, n. 1, p. 1794493, 2020.

LEE, A. V.; VARGO, J.; SEVILLE, E. Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. **Natural hazards review**, v. 14, n. 1, p. 29-41, 2013.

LEI GERAL DA MICRO E PEQUENA EMPRESA. **SEBRAE**, 2022. Disponível em <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/lei-geral-da-micro-e-pequena-empresa,46b1494aed4bd710VgnVCM100000d701210aRCRD>>. Acesso em 05 de janeiro de 2023.

- LENGNICK-HALL, C. A.; BECK, T. E.; LENGNICK-HALL, M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. **Human resource management review**, v. 21, n. 3, p. 243-255, 2011.
- LI, F. et al. Effects of sources of social support and resilience on the mental health of different age groups during the COVID-19 pandemic. **BMC psychiatry**, v. 21, n. 1, p. 1-14, 2021.
- LIANG, F.; CAO, L. Linking employee resilience with organizational resilience: the roles of coping mechanism and managerial resilience. **Psychology Research and Behavior Management**, v. 14, p. 1063, 2021.
- LIMA, D. V.; AQUINO, A. C. B. Resiliência financeira de fundos de regimes próprios de previdência em municípios. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 30, p. 425-445, 2019.
- LINNENLUECKE, M. K. Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. **International Journal of Management Reviews**, v. 19, n. 1, p. 4-30, 2017.
- LIZOTE, S. A. et al. Finanças pessoais: um estudo envolvendo os alunos de ciências contábeis de uma Instituição de Ensino Superior. **Revista da UNIFEDE**, v. 1, n. 19, p. 71-85, 2017.
- LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018.
- MACCRIMMON, K. R.; WEHRUNG, D. A. Assessing risk propensity. In: **Recent developments in the foundations of utility and risk theory**. Springer, Dordrecht, p. 291-309, 1986.
- MAHMOUDI, A.; ABBASI, M.; DENG, X. A novel project portfolio selection framework towards organizational resilience: robust ordinal priority approach. **Expert Systems with Applications**, v. 188, p. 116067, 2022.
- MALHOTRA, N. K. **Marketing research: an applied orientation**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1993.
- MALLAK, L. Putting organizational resilience to work. **Industrial management-chicago then atlanta**, p. 8-13, 1998.
- MARCA, L.; FRITZ FILHO, L. F.; PEREIRA, A. S. Validação de instrumento de mensuração da capacidade estratégica de resiliência organizacional. **XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2022**.
- MARCONI, M.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARCUCCI, G. et al. The impact of Operations and IT-related Industry 4.0 key technologies on organizational resilience. **Production Planning & Control**, p. 1-15, 2022.

MARTINS, L. C. et al. Resiliência financeira governamental e enfrentamento à covid-19. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 117-130, 2021.

MAVHURA, E.; MANYANGADZE, T.; ARYAL, K. R. A composite inherent resilience index for Zimbabwe: An adaptation of the disaster resilience of place model. **International journal of disaster risk reduction**, v. 57, p. 102152, 2021.

MCCLESKEY, J.; GRUDA, D. Risk-taking, resilience, and state anxiety during the COVID-19 pandemic: A coming of (old) age story. **Personality and individual differences**, v. 170, p. 110485, 2021.

MCDONALD, R. P.; HO, Moon-Ho Ringo. Principles and practice in reporting structural equation analyses. **Psychological methods**, v. 7, n. 1, p. 64, 2002.

MCMANUS, S. et al. Resilience management: a framework for assessing and improving the resilience of organisations. **Resilient Organisations Programme**, 2007.

MELESSE, M. B.; CECCHI, F. Does market experience attenuate risk aversion? Evidence from landed farm households in Ethiopia. **World development**, v. 98, p. 447-466, 2017.

MELO, C. F. et al. Resiliência: uma análise a partir das características sociodemográficas da população brasileira. **Psico-USF**, v. 25, p. 139-154, 2020.

MICELI, A. et al. Thriving, not just surviving in changing times: How sustainability, agility and digitalization intertwine with organizational resilience. **Sustainability**, v. 13, n. 4, p. 2052, 2021.

MOHEBBI, S. et al. Cyber-physical-social interdependencies and organizational resilience: A review of water, transportation, and cyber infrastructure systems and processes. **Sustainable Cities and Society**, v. 62, p. 102327, 2020.

MOURA, D.; TOMEI, P. A. Gestão estratégica de resiliência organizacional (GERO) proposição de framework. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 23, p. 536-556, 2021.

NASSIF, V. M. J.; CORRÊA, V. S.; ROSSETTO, D. E. Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do COVID-19. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 9, n. 2, p. 1-12, 2020.

NKUNDABANYANGA, S. K. et al. Firm characteristics, innovation, financial resilience and survival of financial institutions. **Journal of Accounting in Emerging Economies**, v. 10, n. 1, 2020.

NOBRE, L. H. N. et al. **Managerial risk taking**: a conceptual model for business use. *Management Decision*, v. 56, n. 11, p. 2487-2501, 2018.

OLIVEIRA, S.L. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, tgi, tcc, monografia, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 2004.

ORLOVA, T.; TIMOSHIN, A. Relationships Between Risk Tolerance, Financial Sustainability and Economic Resilience in the Context of Industrial Competition. In: **International Scientific and Practical Conference" Sustainable development of environment after Covid-19"(SDEC 2021)**. Atlantis Press, p. 288-293, 2022.

OSTROVSKY-BERMAN, E.; LITWIN, H. Social network and financial risk tolerance among investors nearing and during retirement. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 40, n. 2, p. 237-249, 2019.

PAGE, M. J. et al. Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. **Journal of clinical epidemiology**, v. 134, p. 103-112, 2021.

PENKAL, R. C.; CARON, R. Avaliação de risco: ferramenta assessorial ao processo de tomada de decisão na Polícia Militar do Paraná. **Brazilian Journal of Development**, v. 9, n. 6, p. 19521-19542, 2023.

PERIM, P. C. et al. Análise fatorial confirmatória da versão Brasileira da Escala de Resiliência (ER-Brasil). **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 2, p. 373-384, 2015.

PINJISAKIKOOL, T. The influence of personality traits on households' financial risk tolerance and financial behaviour. **Journal of Interdisciplinary Economics**, v. 30, n. 1, p. 32-54, 2018.

PRIOLO, G. et al. Beware the inexperienced financial advisor with a high trait emotional intelligence: Psychological determinants of the misperception of the risk-return relationship. **Personality and Individual Differences**, v. 188, p. 111458, 2022.

QUEEN, C. L.; HASSAN, H. H. The Factors Affecting Malaysian Investment Risk Tolerance for Retirement Plans. **International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)**, v. 7, 2019.

RABBANI, A. G.; YAO, Z.; WANG, C. Does personality predict financial risk tolerance of pre-retiree baby boomers?. **Journal of Behavioral and experimental finance**, v. 23, p. 124-132, 2019.

RAI, K.; GUPTA, A.; TYAGI, A. Personality traits leads to investor's financial risk tolerance: a structural equation modelling approach. **Management and Labour Studies**, v. 46, n. 4, p. 422-437, 2021.

RAI, S. S.; RAI, S.; SINGH, N. K. Organizational resilience and social-economic sustainability: COVID-19 perspective. **Environment, Development and Sustainability**, v. 23, n. 8, p. 12006-12023, 2021.

RAMUDZULI, P. M. et al. Determinants of Financial and Non-Financial Risk Tolerance among Students at Selected South African Universities. **Foundations of Management**, v. 10, n. 1, p. 293-302, 2018.

RANGACHARI, P. L.; WOODS, J. Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety

of healthcare workers. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 12, p. 4267, 2020.

RUIZ-MARTIN, C.; LÓPEZ-PAREDES, A.; WAINER, G. What we know and do not know about organizational resilience. **International Journal of Production Management and Engineering**, v. 6, n. 1, p. 11-28, 2018.

SADIQ, M. N. et al. The relationship of investor's demographic traits and personality type with financial risk tolerance in investment decisions. **Sukkur IBA Journal of Management and Business**, v. 6, n. 1, p. 87-107, 2019.

SAHEBI, I. G. et al. An intuitive fuzzy approach for evaluating financial resiliency of supply chain. **OPSEARCH**, v. 59, n. 2, p. 460-481, 2022.

SAHEBJAMNIA, N.; TORABI, S. A.; MANSOURI, S. A. Integrated business continuity and disaster recovery planning: Towards organizational resilience. **European Journal of Operational Research**, v. 242, n. 1, p. 261-273, 2015.

SALERNO, B. N.; ARAÚJO, P. C.; FREITAS, M. C. D. Curadoria Digital: estudo bibliométrico na Scopus de 2010 a 2020. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 28, n. 1, p. 199-208, jan/mar. 2022.

SALIGNAC, F. et al. Conceptualizing and measuring financial resilience: A multidimensional framework. **Social Indicators Research**, v. 145, n. 1, p. 17-38, 2019.

SALIGNAC, F.; HANOTEAU, J.; RAMIA, I. Financial Resilience: A Way Forward Towards Economic Development in Developing Countries. **Social Indicators Research**, v. 160, n. 1, p. 1-33, 2022.

SEO, S. W.; KIM, J.; KIM, J. S. Risk–return relationship and individualism. **Applied Economics Letters**, v. 29, n. 8, p. 760-766, 2022.

SETYORINI, N.; INDIWORO, R. H. E.; SUTRISNO, S. The Role Financial Literacy and Financial Planning to Increase Financial Resilience: Household Behaviour as Mediating Variable. **Media Ekonomi Dan Manajemen**, v. 36, n. 2, p. 243-255, 2021.

SILVA, D. L. et al. Análise dos comportamentos resilientes utilizados como forma de legitimação no plano de recuperação judicial da empresa Oi. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 40, n. 1, p. 137-153, 2021.

SILVA, R. L. et al. Resiliência Financeira no interior da Amazônia: uma análise a partir da ótica da Volatilidade dos Gastos Públicos. **NAU Social**, v. 13, n. 24, p. 839–853-839–853, 2022.

SILVA, E. L. da.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2001.

SILVA, W. V.; KACZAM, F.; SILVA, D. J. C. **Revisão Sistemática de Literatura**. Material Didático: Universidade Federal de Santa Maria, 2020.

SOMERS, S. Measuring resilience potential: An adaptive strategy for organizational crisis planning. **Journal of contingencies and crisis management**, v. 17, n. 1, p. 12-23, 2009.

STEPHENSON, A. V. Benchmarking the resilience of organisations. 2010.

STEPHENSON, A.; VARGO, J.; SEVILLE, E. Measuring and comparing organisational resilience in Auckland. **The Australian Journal of Emergency Management**, v. 25, n. 2, p. 27-32, 2010.

SUTCLIFFE, K. M.; VOGUS, T. J. **Organizing for resilience**. Positive organizational scholarship. San Francisco, CA: Berrett-Koehler, p. 94-110, 2003.

SWEYA, L. N. et al. Developing a tool to measure the organizational resilience of Tanzania's water supply systems. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 39, n. 2, p. 6-19, 2020.

THOMAS, J. R.; NELSON, Jack K.; SILVERMAN, Stephen J. **Métodos de pesquisa em atividade física**. Artmed Editora, 2009.

ȚICLĂU, T.; HINȚEA, C.; TROFIN, C. Resilient leadership. Qualitative study on factors influencing organizational resilience and adaptive response to adversity. **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, v. 17, n. SI, p. 127-143, 2021.

TRAVASSOS, G.; BIOLCHINI, J. Revisões sistemáticas aplicadas a engenharia de software. In: **XXI SBES-Brazilian Symposium on Software Engineering**. 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2007.

ULLMAN, Jodie B.; BENTLER, Peter M. Structural equation modeling. **Handbook of Psychology, Second Edition**, v. 2, 2012.

VAN TRIJP, J. M. P.; ULIERU, M.; VAN GELDER, P. H. Quantitative modeling of organizational resilience for Dutch emergency response safety regions. Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part O: **Journal of Risk and Reliability**, v. 226, n. 6, p. 666-676, 2012.

WAHL, I.; KIRCHLER, E. RISK SCReening on the Financial Market (RISC-FM): A tool to assess investors' financial risk tolerance. **Cogent Psychology**, v. 7, n. 1, p. 1714108, 2020.

WALKER, W. E. et al. Defining uncertainty: a conceptual basis for uncertainty management in model-based decision support. **Integrated assessment**, v. 4, n. 1, p. 5-17, 2003.

WEN, F. et al. The impact of oil price shocks on the risk-return relation in the Chinese stock market. **Finance Research Letters**, v. 47, p. 102788, 2022.

WHITMAN, Z. R. et al. Short-form version of the Benchmark Resilience Tool (BRT-53). **Measuring Business Excellence**, v. 17, n. 3, p. 3-14, 2013.

WONG, E. L. et al. Comparison of Resilience Among Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemics: A Multinational Cross-Sectional Survey in Southeast Asian Jurisdictions. **International Journal of Public Health**, p. 297, 2022.

YÜCEL, E.; AKSÖZ, E.; AYDIN, B. Psychological resilience of tourism employees: the case of antalya. **Journal of mehmet akif ersoy university economics and administrative sciences faculty**, v. 8, n. 3, 2021.

ZACCHI, M. et al. Estado de humor e a tolerância ao risco em decisões organizacionais. **Iberoamerican Journal of Strategic Management (IJSM)**, v. 21, p. 1-25. 2022.

ZANETTA, L. D. A. et al. Consumer risk perceptions concerning different consequences of foodborne disease acquired from food consumed away from home: A case study in Brazil. **Food Control**, v. 133, p. 108602, 2022.

ZHANG, J.; LONG, J.; VON SCHAEWEN, A. M. E. How does digital transformation improve organizational resilience? findings from PLS-SEM and fsQCA. **Sustainability**, v. 13, n. 20, p. 11487, 2021.