



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RAYSSA CAROLINE RIBEIRO DE ARAÚJO

**PERSPECTIVAS SOBRE A DETERMINAÇÃO E A PERSEVERANÇA NA
CAPACIDADE DE PRODUZIR RESULTADOS: UM ESTUDO DA TEORIA DA
GARRA EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO EM JOÃO PESSOA, PB**

**João Pessoa
2022**

RAYSSA CAROLINE RIBEIRO DE ARAÚJO

**PERSPECTIVAS SOBRE A DETERMINAÇÃO E A PERSEVERANÇA NA
CAPACIDADE DE PRODUZIR RESULTADOS: UM ESTUDO DA TEORIA DA
GARRA EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO EM JOÃO PESSOA, PB**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Prof. Dra. Cibele de Albuquerque Tomé

**JOÃO PESSOA
2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha –IFPB, *Campus* João Pessoa

A663p

Araújo, Rayssa Caroline Ribeiro de.

Perspectivas sobre a determinação e a perseverança na capacidade de produzir resultados : um estudo da Teoria da Garra em uma Instituição Federal de Ensino em João Pessoa, PB / Rayssa Caroline Ribeiro de Araújo. – 2022.

68 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão - UAG.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Cibele de Albuquerque Tomé.

1. Administração. 2. Motivação. 3. Perseverança. 4. Escala de Garra. I. Título.

CDU 005.32



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA
SECRETARIA ACADEMICA - CAMPUS JOAO PESSOA

PARECER 91/2022 - SAC/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 20 de dezembro de 2022.

FOLHA DE APROVAÇÃO

RAYSSA CAROLINE RIBEIRO DE ARAÚJO

Matrícula: 20201460059

**PERSPECTIVAS SOBRE A DETERMINAÇÃO E A PERSEVERANÇA NA CAPACIDADE DE PRODUIR
RESULTADOS: UM ESTUDO DA TEORIA DA GARRA EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO EM
JOÃO PESSOA, PB**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 15/12/2022

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Cibele de Albuquerque Tomé (IFPB)

Orientador(a)

Fernanda de Araújo Nóbrega (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Monica Maria Firmino Pereira Seixas (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Cibele de Albuquerque Tome, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 20/12/2022 16:30:26.
- Fernanda de Araújo Nobrega, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 20/12/2022 16:54:48.
- Monica Maria Firmino Pereira Seixas, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/12/2022 11:35:09.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 369624
Verificador: 2c0498ad4a
Código de Autenticação:



Nossa Missão: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

Valores e Princípios: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico este trabalho a todos os meus professores desde o Ensino Fundamental até o Superior, pois sem a ajuda e dedicação deles eu não teria conseguido.

*“Nós somos o que fazemos repetidamente.
Excelência, portanto, não é um ato, mas um
hábito”.*

Aristóteles

RESUMO

Este trabalho buscou estudar como se dá a capacidade de perseverar e produzir resultados, independente do talento ou da sorte e a disponibilidade de se comprometer com os objetivos, utilizando, para isto, a Escala de Garra de Angela Duckworth, que mediu o grau de garra dos alunos do curso de Administração do IFPB. Foram abordados temas como: a motivação e o comportamento humano, os traços de personalidade, a gestão de pessoas nas empresas, as principais teorias da Administração e a Teoria da Garra e seus indicadores: interesse, prática, propósito e esperança. Garra é a habilidade pessoal de escolher um objetivo de longo prazo e não o abandonar, apesar dos obstáculos e das dificuldades que inevitavelmente surgirão no caminho. Realizou-se, então, uma pesquisa exploratória descritiva, de abordagem quantitativa e amostragem não probabilística por acessibilidade, sendo aplicado um questionário com 10 questões fechadas e 5 opções de respostas cada. Foi observado que o nível de garra de muitos dos estudantes do curso de Administração do IFPB que responderam ao questionário está entre médio e bom, pois verificou-se que estão empenhados em superar as dificuldades e caminhar em direção às suas metas, apesar de todos os obstáculos que contribuem para o desinteresse, procrastinação e desmotivação, incluindo a pandemia da Covid-19, um dos maiores fatores para superação de barreiras desde o ano de 2020. Conclui-se que a aplicação da Escala de Garra pode ser importante para tentar entender os motivos do sucesso ou fracasso de uma pessoa e quanto estão dispostos a permanecerem lutando pelos seus objetivos.

Palavras-chave: Pessoas. Perseverança. Garra. Escala de Garra.

ABSTRACT

This work sought to study how the ability to persevere and produce results, regardless of talent, luck and the willingness to commit to the objectives, using, for this, the Grit Scale by Angela Duckworth, which measured the grit degree of the students of the IFPB Administration course. Topics such as human motivation and behavior, personality traits, people management in companies, the main theories of Administration and the Grit Theory and its indicators: interest, practice, purpose and hope were addressed. Grit is the personal ability to choose a long-term goal and not abandon it, despite the obstacles and difficulties that will inevitably come your way. A descriptive exploratory research was then carried out, with a quantitative approach and non-probabilistic by accessibility sampling, applying a survey with 10 closed questions and 5 answer options each. It was observed that the level of determination of many students of the IFPB administration course who answered the questionnaire is between medium and good because it was found that they are committed to overcoming difficulties and moving toward their goals, despite all the obstacles that contribute to disinterest, procrastination, and demotivation, including the Covid 19 pandemic, one of the biggest factors for overcoming obstacles from 2020. It is concluded that using the Grit Scale can be important in understanding the reasons for a person's success or failure and how willing they are to continue to fight for their goals

Keywords: People. Perseverance. Grit. Grit scale.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Principais teorias da administração.....	22
Figura 2: Representação da teoria da psicologia do sucesso	27

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Escala de Garra	35
Quadro 2: Percentual dos resultados obtidos da amostra de adultos americanos.	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Selecione seu gênero:.....	42
Gráfico 2: Qual a sua idade?	43
Gráfico 3: Em qual turno você estuda?	43
Gráfico 4: Em qual semestre você está?	44
Gráfico 5 - 1. Novas ideias e novos projetos às vezes me distraem dos anteriores.	45
Gráfico 6 - 2. Obstáculos não me desestimulam. Eu não desisto com facilidade. .	46
Gráfico 7 - 3. Muitas vezes eu defino um objetivo, mas depois prefiro buscar outro.	47
Gráfico 8 - 4. Sou uma pessoa esforçada.	48
Gráfico 9 - 5. Tenho dificuldade para manter o foco em projetos que exigem mais de alguns meses para terminar.	49
Gráfico 10 - 6. Eu termino tudo o que começo.	50
Gráfico 11 - 7. Meus interesses mudam de ano para ano.....	51
Gráfico 12 - 8. Sou dedicado. Nunca desisto.	52
Gráfico 13 - 9. Já estive obcecado durante algum tempo por certa ideia ou projeto, mas depois perdi o interesse.	53
Gráfico 14 - 10. Já superei obstáculos para conquistar um objetivo importante. ...	54
Gráfico 15 - Pontuação Escala de Garra.....	55
Gráfico 16 - Pontuação Paixão	56
Gráfico 17 - Pontuação Perseverança	56

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS	17
1.1.1	Objetivo Geral.....	17
1.1.2	Objetivos Específicos	18
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
2.1	Reflexões sobre a ciência da administração e a matriz de garra.....	19
2.2	Teoria Comportamental.....	22
2.3	Teoria da Garra.....	26
2.4	Indicadores de Garra	30
2.4.1	Interesse.....	31
2.4.2	Prática	32
2.4.3	Propósito.....	33
2.4.4	Esperança	33
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	38
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	38
3.2	AMBIENTE DE PESQUISA.....	38
3.3	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	39
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	40
3.5	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	41
4	ANÁLISE DE DADOS	42
4.1	Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa:	42
4.2	Escala de Garra	44
4.3	Pontuações:.....	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
	REFERÊNCIAS	60
	APÊNDICE A - Questionário	63

1 INTRODUÇÃO

As pessoas são “a mola mestra” de qualquer empresa, sejam elas os próprios colaboradores, os clientes, os fornecedores, os analistas, os *stakeholders*, entre outros que estão no topo do organograma da organização até a base da pirâmide formada pela mão-de-obra, pois são elas, com todas as suas estratégias, dedicação, motivação, empenho, criatividade, que dão o seu melhor e impulsionam as organizações a chegarem no ponto mais alto dos seus planos, com o objetivo de alcançar algo novo ou até melhor, funcionando como base propulsora para o atingimento do sucesso e a satisfação dos clientes.

Um bom entendimento de como funciona e quais medidas devemos tomar na área de Gestão de Pessoas é muito importante para um futuro administrador e para um bom funcionamento da área, pois esse é um dos setores que mais precisam de gestores e líderes competentes.

Estudiosos e teóricos desenvolveram hipóteses diferentes para explicar a origem dos pensamentos, das motivações e das emoções que servem de base para a personalidade. Também há diferentes conceitos sobre o que é a personalidade que foram elaborados ao longo da história.

Feist, Feist, Roberts (2015, p. 4) afirmam que personalidade “é um padrão de traços relativamente permanentes e características únicas que dão consistência e individualidade ao comportamento de uma pessoa”.

O estudo da personalidade constitui um domínio particularmente interessante nas áreas Sociais e Humanas. Desde os primórdios, a noção de personalidade tem sofrido significativas mudanças, o que desde já nos deixa a refletir acerca do quão complexo é esta temática bem como de todas as componentes intimamente relacionadas (BAPTISTA, 2010).

É também de relevante salientar noções de temperamento, de caráter e de traços da personalidade, sendo assim define-se temperamento como “traços inatos” da personalidade, cuja origem é eminentemente genética, sublinhando-se também o fato de os temperamentos poderem ser modificados pela experiência, independentemente da base hereditária que apresentam (Buss & Plomin, 1984 cit in Hansenne, 2003). Por sua vez, o caráter, segundo o modelo de Cloninger et al. (1993, cit in Hansenne, 2003), define-se por disposições duradouras, que aparecem mais

tarde na vida do indivíduo, e que modificam os temperamentos base (BAPTISTA, 2010).

Os traços da personalidade e o temperamento de cada indivíduo estão relacionados também com a motivação no ambiente organizacional. A motivação dos empregados é um dos aspectos mais críticos e, paradoxalmente, um dos mais negligenciados na gestão de uma empresa (GOMES E QUELHAS, 2003).

A motivação no ambiente de trabalho está relacionada com o comportamento de cada indivíduo que nele está inserido. Este comportamento inclui sua personalidade e seu temperamento, os quais são essenciais para obter bons resultados. Ignorar esses fatores sujeita as empresas a possíveis fracassos e desistências de bons funcionários. Analisar a causa de descontentamento ou insatisfação dos funcionários e propor atividades de incentivo e melhorias é de grande importância para o sucesso das organizações.

De acordo com Gomes e Quelhas (2003, p. 4), observa-se que atualmente, mesmo em organizações onde se compreende a importância da motivação dos recursos humanos, ainda há, de um modo geral, uma grande deficiência em torno do entendimento quanto ao significado do termo motivação e quanto a natureza do processo motivacional, de modo que a busca de solução para problemas de baixo desempenho, de descontentamento e de aparente má vontade dos empregados tem se voltado principalmente para a adoção de “programas de motivação” simplistas que, muitas vezes, não passam de panaceias adquiridas por alto preço e cujos resultados, quando positivos, desaparecem em pouco tempo.

O profissional, seja em qualquer área, é o responsável por fazer o melhor possível por aquilo a que está se dedicando, ou seja, depositam nele sua máxima confiança em troca de um trabalho o mais perto do excelente possível, mas para isto, há a necessidade das empresas em se preocupar com o seu bem-estar físico e mental.

Como o nome já diz: “profissional”, é ele quem detém o poder de manobrar, manusear, vender, ensinar, entre outras milhares de profissões que existem no planeta Terra e seu verbo “agir”, implementada a cada uma delas.

O ser profissional é repleto de talento, dedicação, muitas vezes desde muito jovem até seus últimos dias de vida, ele é destinado a desenvolver seu trabalho com muito amor e paciência, por muitas vezes para agradar, ou para impressionar, mas principalmente para ganhar o seu sustento diário.

Conforme Pereira (2015), as características que norteiam as atividades e necessidades do administrador devem, necessariamente, passar pela utilização de ferramentas e ações claras, direcionadoras de assertividade, eficiência e eficácia. O planejamento se torna indispensável, as verificações, acompanhamentos, supervisão e todas as ferramentas para se obter uma maior precisão nas decisões e os resultados são e sempre serão passos importantes na vida do administrador.

A dedicação e empenho de alguém que nasce e dedica sua vida toda para ser tal profissional, muitas vezes advém do talento nato, mas também inúmeras vezes advém do esforço e da persistência que essa pessoa dedicou sua vida para conseguir aquilo que queria ou para ser um tão sonhado profissional que é prestigiado e exemplo para os outros. Então, o que diferencia um profissional é a sua garra, disposição, persistência e força de vontade para ser e fazer o melhor que pode.

Uma característica importante é a garra e esse trabalho se justifica pela necessidade de se aprimorar os estudos sobre esse tema. O estudo da Teoria da Garra, baseado no livro *Garra: O Poder da Paixão e da Perseverança*, escrito pela psicóloga e pesquisadora renomada Angela Duckworth, demonstra para pais, estudantes, educadores, atletas e empreendedores que o segredo para realizações incríveis não é o talento, mas uma mistura de paixão e perseverança que ela chama de “garra” (DUCKWORTH, 2016).

Angela Duckworth é professora de psicologia na Universidade da Pensilvânia e premiada pelo programa MacArthur Fellows em 2013. Já atuou como conselheira na Casa Branca, no Banco Mundial, em times da NBA e da NFL e entre CEOs listados na *Fortune 500*. Bacharel em neurobiologia por Harvard, mestre em neurociência pela Oxford University e ph.D. em psicologia pela Universidade da Pensilvânia, Duckworth estuda a garra e outros atributos que prenunciam o sucesso. Ex-professora de matemática do ensino médio, é fundadora e diretora científica do Character Lab, ONG cuja missão é estudar e disseminar a ciência e a prática do desenvolvimento da personalidade da criança. *Garra* é seu primeiro livro. (DUCKWORTH, 2016)

Segundo Duckworth (2016), garra é a capacidade de perseverar e produzir resultados além do puro talento, da sorte ou até das eventuais derrotas. A disponibilidade de se comprometer de fato com os objetivos. Esse é o segredo do sucesso. Ela prova que é essa garra que nos leva às mais impressionantes

realizações, e mostra como, do jeito certo, qualquer pessoa é capaz de encontrá-la e desenvolvê-la.

Esse estudo trará considerações importantes sobre a determinação e o esforço que as pessoas desenvolvem para alcançar seus objetivos e que se tornam o papel fundamental dentro de um ciclo interminável de tentativas e seus erros e acertos para atingir a perfeição. Ele também procura mostrar que as pessoas que se esforçam e se dedicam, persistindo até alcançar seu nível máximo de talento para certa tarefa, são capazes de chegar mais longe que pessoas com talento nato, pois a sua garra que envolve sua habilidade e seu esforço as leva ao êxito.

Alguém com talento nato nem sempre é melhor que aqueles que não nasceram com ele, com tanto que se dediquem ao longo do tempo, o aperfeiçoem tanto com a prática e assim adquirindo habilidade, que cheguem ao sucesso tão rápido ou com mais perfeição do que o próprio detentor do talento nato.

A ideia para abordar este tema neste trabalho surgiu após as aulas de Administração de Pessoas e Comunicação Organizacional, foi interessante unir o assunto com a importância que ele exerce em qualquer organização. Descrever seus desafios, dúvidas e críticas, desde décadas atrás, citado por diversos autores, até os dias de hoje, não é apenas um estudo acerca da importância do tema, mas é também uma demonstração da necessidade de mudanças, inovação e principalmente atenção para com as pessoas e seus desejos e sentimentos.

A pandemia de Covid-19, também veio como um fator de mudança de ações nas instituições de ensino e ambientes de trabalho. Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos. Uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus responsável por causar a doença COVID-19 (PAHO, 2020).

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. E em

11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (PAHO, 2020).

Ocorreram a desistência e o abandono dos estudos pós-pandemia, a depressão e as doenças emocionais cresceram consideravelmente, as condições políticas foram desfavoráveis para a redução da disseminação do vírus e favoráveis para o crescimento das mortes causadas por Covid-19. Além disso, a instauração de aulas online deu curso ao conteúdo nas instituições de ensino afetadas pela pandemia, todos esses fatores e muitos outros que prejudicaram escolas, faculdades, universidades e locais de trabalho são motivos para investigar a capacidade que os futuros administradores terão de se sobressair nessas adversidades.

O tema é importante para futuros administradores e para a sociedade, pois a partir desta pesquisa foi possível entender um pouco da história da administração de pessoas nas organizações e verificar os pontos que precisam ser ajustados e renovados neste setor, além de saber como e quanto as pessoas são capazes de se motivarem e perseverarem rumo às suas conquistas, lidando com suas próprias escolhas, frustrações e anseios.

Um bom entendimento de como funciona e quais medidas tomar de acordo com a necessidade de cada ser humano é muito importante para o conhecimento de um administrador e para um bom funcionamento de uma organização, pois é uma área que precisa de gestores e líderes competentes.

Com base no livro Garra: O Poder da Paixão e da Perseverança e nas teorias de administração estudadas durante o curso, esse trabalho busca responder a seguinte questão: **Qual o nível de garra dos alunos do curso de Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) com base na teoria de Angela Duckworth (2016)?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar o nível de garra dos estudantes do curso de Administração do IFPB com base na teoria de Angela Duckworth (2016).

1.1.2 Objetivos Específicos

- Realizar levantamento teórico sobre escolas administrativas que tratam dos estudos sobre motivação e pessoas;
- Estudar as relações entre as teorias da administração e a Teoria da Garra de Angela Duckworth;
- Aplicar a matriz de garra em estudantes do curso de Administração de uma Instituição Federal de ensino.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, é realizada uma apresentação relativa às teorias da Administração, ao comportamento humano, a Teoria da Garra e as características que as pessoas com garra têm em comum, quais sejam elas, nessa ordem: o interesse, a prática, o propósito e a esperança, possibilitando ao leitor um aprofundamento nos assuntos que irão ser desenvolvidos no estudo.

2.1 Reflexões sobre a ciência da administração e a matriz de garra

A palavra Administração vem do latim *ad* (direção para, tendência para) e *minister* (subordinação ou obediência) e significa àquele que realiza uma função abaixo do comando de outrem, isto é, aquele que presta um serviço a outro. No entanto, a palavra administração sofreu uma radical transformação no seu significado original, a Administração segundo Chiavenato (2005) tornou-se condução da sociedade moderna, um instrumento fundamental (FERNANDES E HOFFMANN, 2019, p. 6).

Megginson et al. (1998) conceituam administração como sendo o trabalho através de recursos humanos, financeiros e materiais a fim de atingir objetivos organizacionais por meio do desempenho das funções de planejar, organizar, liderar e controlar.

Levitt (1985), afirma que administrar consiste em analisar racionalmente uma situação e selecionar os objetivos a serem alcançados, desenvolvendo sistematicamente estratégias para atingir tais objetivos, coordenando os recursos, desenhando racionalmente a estrutura, dirigindo e controlando com precisão, e finalmente motivando e recompensando as pessoas que trabalham para que os objetivos sejam efetivamente alcançados, isto é, Administração é uma ciência.

De outro modo, Boettinger (1978) entende que administrar consiste em arrastar a outros, e isso implica, para quem administra, a capacidade de compreender as necessidades e os desejos dos outros para compartilhar com eles uma visão que aceitam como própria, isto é, administrar é uma arte (BOETTINGER, apud FERNANDES E HOFFMANN, 2019).

A Administração é ciência, o ato de administrar é uma arte. Levitt (1985) assevera que o sucesso está nas mãos daqueles que encaram a função que exercem com a paixão do artista e o método do cientista (LEVITT, apud FERNANDES E HOFFMANN, 2019).

Para Fernandes e Hoffmann (2019) a administração conduz as organizações de forma integrada, de modo que as áreas como finanças ou gestão de pessoas, por exemplo, possam convergir para os objetivos comuns, o que, no final das contas, significa contribuir com o desenvolvimento socioeconômico do país, por meio de produtos e serviços de qualidade. O desempenho das organizações no mundo contemporâneo é motivo para avaliar o impacto no desenvolvimento de uma sociedade.

Nos dias atuais, a administração e as organizações estão sendo submetidas a uma série de modificações estruturais, em especial as empresas privadas, funcionam dentro de um contexto extremamente competitivo o que acarreta numa política de qualidade que vise o aprimoramento contínuo dos seus produtos e serviços e a capacidade de se diferenciar e apresentar a cada dia melhores resultados com a menor quantidade de recursos é o desafio da empresa moderna.

De acordo com Lacombe (2003), há mais de dois mil anos já existia administração de alguma complexidade do Império Romano. Registros históricos indicam que a Igreja Católica Romana já dispunha de modelos de administração no século II.

Maximiano (2000) relata que, por volta de 10000 a 8000 a. C., na Mesopotâmia e no Egito, agrupamentos humanos que desenvolviam atividades extrativistas faziam uma transição para atividades de cultivo agrícola e pastoreio, iniciando-se a “Revolução Agrícola”.

Cada uma destas seis variáveis - tarefas, estrutura, pessoas, ambiente, tecnologia e competitividade - provocou ao seu tempo uma diferente teoria administrativa, marcando um gradativo passo no desenvolvimento da Teoria Geral da Administração. Cada teoria administrativa privilegia ou enfatiza uma ou mais dessas seis variáveis (CHIAVENATO, 2003).

A primeira escola do pensamento administrativo e a mais conhecida é a Escola Mecanicista ou a Teoria da Administração Científica. Seu expoente máximo foi Taylor, mundialmente famoso por suas ideias e formas de organizar a empresa e a produção. Suas origens estão ligadas às consequências geradas pela Revolução

Industrial, principalmente a duas delas: o crescimento acelerado e desorganizado das empresas, que gerou um aumento de complexidade da administração e a necessidade de maior planejamento e, conseqüentemente, uma abordagem científica, substituindo a improvisação por métodos racionais de trabalho; e a necessidade que as empresas passaram a ter de aumentar a eficiência e a competitividade, procurando obter um melhor aproveitamento dos seus recursos para poder enfrentar a concorrência e a competição, que aumentavam a cada dia (RIBEIRO, 2017).

Para Ribeiro (2017), a Teoria da Administração Científica consiste em uma análise temporal das tarefas individuais que permitia melhorar o desempenho dos trabalhadores. Depois de identificar os movimentos necessários para cumprir uma tarefa, Taylor determinava o tempo ótimo de realização de cada um deles, numa rotina quase mecânica.

Fayol define o ato de administrar como prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. As funções administrativas envolvem os elementos da Administração, isto é, as funções do administrador (CHIAVENATO, 1979).

Após apresentar as duas principais correntes da Administração, seguiram-se outras abordagens e suas respectivas ênfases, as quais podemos destacá-las no resumo a seguir.

A Teoria Geral da Administração (TGA) começou com o que chamamos de “ênfase nas tarefas” (atividades executadas pelos operários em uma fábrica), com a Administração Científica de Taylor. A seguir, a preocupação básica passou para a “ênfase na estrutura” com a Teoria Clássica de Fayol e com a Teoria da Burocracia de Weber, seguindo-se mais tarde a Teoria Estruturalista. A reação humanística surgiu com a “ênfase nas pessoas”, por meio da Teoria das Relações Humanas, mais tarde desenvolvida pela Teoria Comportamental e pela Teoria do Desenvolvimento Organizacional. A “ênfase no ambiente” surgiu com a Teoria dos Sistemas, sendo completada pela Teoria da Contingência. Esta, posteriormente, desenvolveu a “ênfase na tecnologia” (ALMEIDA, 2016).

No século XXI surge a teoria da competitividade, capaz de levar a empresa ao sucesso e desenvolvimento permanente. Cada uma dessas seis variáveis – tarefas, estrutura, pessoas, ambiente, tecnologia e competitividade provocaram a seu tempo uma diferente teoria administrativa, marcando um gradativo passo no desenvolvimento da TGA (ALMEIDA, 2016).

Segue abaixo um quadro com as principais teorias da administração e suas respectivas ênfases e contribuições:

Figura 1: Principais teorias da administração

	Idéia Principal (Ênfase)	Contribuição de cada teoria
Teoria clássica	Ênfase na divisão de trabalho, centralização e seguimento das normas.	Criação de um sistema de regras e normas administrativas
Teoria burocrática	Administração racional e centrada na autoridade	Criação de um modelo de organização racional
Escola das relações humanas	Ênfase nas pessoas e a influência do fator psicológico na produtividade	O homem como ser social e os tipos de liderança
Teoria comportamental	Comportamento individual das pessoas e na motivação humana	Influência da motivação na produtividade
Teoria de sistemas	Na visão da empresa como um todo.	Conceito de sistema e seu intercâmbio com o ambiente organizacional.
Teoria contingencial	Introdução da visão relativista e contingencial das organizações.	Não existência de um modelo organizacional comum a todas as empresas e a todos os momentos, e a influência do ambiente externo.

Fonte: TGA e-book (2015, p. 19)

2.2 Teoria Comportamental

A partir da década de 50, se desenvolve, nos Estados Unidos, uma concepção de Administração, trazendo novos conceitos, variáveis e, sobretudo, uma nova visão da teoria administrativa baseada no comportamento humano nas organizações (CHIAVENATO, 2002).

A abordagem comportamental – também chamada behaviorista (em função do behaviorismo na psicologia) – marca a mais forte ênfase nas ciências do comportamento na teoria administrativa e a busca de soluções democráticas e humanas para os problemas organizacionais. Ela recebe forte influência das ciências

comportamentais e, mais especificamente, da psicologia organizacional (CHIAVENATO, 2002).

Grande parte dos problemas organizacionais são advindos do comportamento humano. Estudá-lo e criar soluções para manter o equilíbrio e um ambiente dinâmico e competitivo é indispensável para atender as necessidades dos clientes e resultados positivos na empresa.

Para Chiavenato (2002), o conceito de comportamento é fundamental. Comportamento é a maneira pela qual um indivíduo ou uma organização age ou reage em suas interações com o seu meio ambiente e em resposta aos estímulos que dele recebe. As ciências comportamentais aportaram à teoria administrativa uma variedade de conclusões a respeito da natureza e das características do ser humano, a saber algumas delas:

- O homem tem capacidade de articular a linguagem com o raciocínio abstrato, ou seja, o homem tem capacidade de comunicação;
- O homem é um animal dotado de aptidão para aprender, isto é, de mudar seu comportamento e atitudes em direção a padrões mais elevados, complexos e eficazes;
- O comportamento humano é orientado para objetivos. Os objetivos individuais são complexos e mutáveis. Daí a importância de conhecer os objetivos humanos básicos a fim de compreender o comportamento das pessoas;
- O homem caracteriza-se por um padrão dual de comportamento: pode cooperar como competir com os outros. Cooperar quando seus objetivos individuais precisam ser alcançados através do esforço comum coletivo. Compete quando seus objetivos são disputados e pretendidos por outros. O conflito torna-se parte de todos os aspectos da vida humana.

Com a abordagem comportamental a preocupação com a estrutura organizacional se desloca para a preocupação com a dinâmica e os processos organizacionais e migra do comportamento das pessoas na organização para o comportamento organizacional. Predomina a ênfase nas pessoas – inaugurada com

a Teoria das Relações Humanas – mas dentro de um contexto organizacional (CHIAVENATO, 2002).

A ênfase nas pessoas se tornou de grande importância para as organizações, agora, ao invés da atenção dos gestores estarem voltadas apenas para a estrutura organizacional está voltada para a dinâmica, mostrando que a motivação dos colaboradores é fundamental para o crescimento organizacional.

Para explicar o comportamento organizacional, a Teoria Comportamental fundamenta-se no comportamento individual das pessoas, o qual, por sua vez, remete ao estudo da motivação humana. Esta é, portanto, um dos temas fundamentais dessa teoria.

Colares (2008, p. 22) afirma que:

A abordagem comportamental aplica o conceito de que é necessário conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento humano, para, a partir dessas premissas, utilizar a motivação humana como elemento propulsor das atividades produtivas, com base principalmente na melhoria da qualidade de vida nas organizações.

Nesse contexto, surgiram vários autores que colaboraram de forma definitiva para a consolidação da Teoria Behaviorista, tais como: Maslow, Herzberg, McGregor, Likert, Barnard e Simon, Mills, e outros como: Vroom, Eduard Lawer, Argyris, Stacy Adams, David Silverman, McClelland, entre outros (COLARES, 2008).

O comportamento humano se orienta basicamente, de maneira inconsciente ou consciente, à consecução de objetivos.

Comportamento significa “a maneira pela qual um indivíduo, ou uma organização, age ou reage em suas interações com o meio ambiente e em resposta aos estímulos que dele recebe” (CHIAVENATTO, 2003 apud CORSO, 2015).

Curso (2015) afirma que a unidade básica do comportamento humano é a atividade, a ação, seja ela física ou intelectual. Os seres humanos estão sempre fazendo alguma coisa: comendo, lendo, conversando, se divertindo, trabalhando, andando de bicicleta, estudando, ouvindo música, produzindo, criando, etc.

Isso nos leva a termos vários questionamentos, tais como: Por que as pessoas se envolvem em certas atividades e não em outras? Por que temos mais prazer e satisfação ao fazermos algumas atividades e não encontramos esse mesmo prazer em outras? Por que as pessoas mudam de atividades? Por que indivíduos diferentes se envolvem em uma mesma atividade a fazem com diferentes

intensidades? Por que atividades que anteriormente eram executadas com intensidade e satisfação, passam a não mais propiciar o mesmo nível de satisfação? Como poderá, então, um administrador entender, prever, controlar e modificar o comportamento de um subordinado? Por que alguns indivíduos têm bloqueios, restrições e dificuldades em realizar certas atividades e outros indivíduos não as têm? (CORSO, 2015).

De acordo com Corso (2015), para respondermos aos questionamentos sobre o comportamento humano é necessário saber quais os motivos, os impulsos, ou as necessidades originam determinada ação em determinado momento.

Os motivos são os porquês do comportamento humano, as molas propulsoras das ações, o combustível que alimenta o motor. Motivo, segundo a literatura especializada, significa algo dentro do indivíduo que o predispõe a agir para atingir um objetivo, que pode ser um objetivo tangível (recompensa, aumento salarial, promoção, bônus, premiação, comer, beber, sobreviver, comprar um bem desejado, constituir uma família.) ou um objetivo intangível (reconhecimento, elogio, satisfação pessoal, reconhecimento social, estima, etc.). O motivo está em todas e quaisquer ações de nosso dia a dia, tanto em nossa vida profissional como pessoal ou acadêmica (CORSO, 2015).

Segundo Hersey e Blanchard (1986) apud Corso (2015), é importante entender que os motivos dirigem os objetivos e metas dos indivíduos, impulsionando os indivíduos no atingimento desses objetivos e metas.

Outro aspecto a ser observado é que o objetivo ao ser atingido transforma uma expectativa em realidade. A filosofia diz que felicidade é igual à realidade menos as expectativas. O ser humano ao agir motivado para atingir um objetivo e ao atingi-lo, está transformando a expectativa em realidade e tornando-se uma pessoa mais realizada, feliz e motivada. O oposto também é verdadeiro, uma vez que o indivíduo não atinge seus objetivos, as expectativas não se tornam realidade e há o surgimento de frustração, tristeza e desmotivação, podendo até originar sentimentos como perda de autoconfiança (CORSO, 2015).

Para Dias, Queiroz e Lopes (2018), a teoria comportamental motivou-se pelas condições de trabalho da época. As mesmas eram tão difíceis que surgiu a motivação nas pessoas e algumas instituições de buscar melhorias para a realização das tarefas e do ambiente de trabalho. As melhorias se deram tanto em relação às ideias como nas práticas de trabalho desenvolvidas posteriormente.

Portanto, é importante a realização de relações entre as teorias que irão ajudar no diagnóstico das condições das pessoas dentro das empresas, pois muitas vezes são encontrados funcionários excelentes, mas que não alcançam aquilo que a empresa quer ou até mesmo desistem, ou ao menor desafio se frustram e não conseguem realizar as atividades.

A Teoria da Garra é uma forma eficiente de poder realizar um diagnóstico e gerar respostas para alguns problemas motivacionais dentro das empresas, pois com algumas questões sobre força de vontade e determinação em atingir seus próprios resultados, pode-se medir o quanto este funcionário poderia fazer ou se está fazendo pela empresa e caso verifique que não, criar soluções para que isto ocorra.

2.3 Teoria da Garra

Garra, pela definição do Michaelis, dicionário brasileiro de língua portuguesa, a palavra, em seu sentido figurado, significa “grande força de vontade, determinação, disposição, entusiasmo e persistência” (DUCKWORTH, 2016).

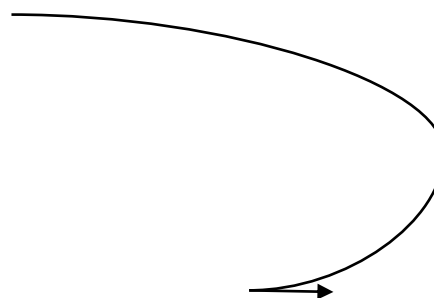
Segundo Duckworth (2016), garra é a habilidade pessoal de escolher um objetivo de longo prazo e não o abandonar, apesar dos obstáculos e das dificuldades que inevitavelmente surgirão no caminho. Ou seja, o talento e a inteligência não são os únicos indicadores de sucesso. Para chegar ao topo, é preciso determinação.

Duckworth (2016) afirma em seu livro que pessoas muito bem-sucedidas exibiam um tipo de perseverança feroz que se manifesta de duas maneiras. Em primeiro lugar, essas pessoas eram mais persistentes e determinadas do que a média. Em segundo, as pessoas sabiam o que queriam, porque tinham não apenas perseverança, como também uma direção. Essa combinação de paixão e perseverança resultou em pessoas de sucesso.

Somente o talento não é suficiente para explicar o sucesso de alguém, com isso, produziu a teoria da psicologia do sucesso, que pode ser resumida na seguinte equação:

Figura 2: Representação da teoria da psicologia do sucesso

talento x esforço = habilidade



habilidade x esforço = êxito

Fonte: Duckworth (2016)

O talento é a rapidez com que as habilidades de uma pessoa aumentam, quando ela se esforça. Êxito é o que acontece quando uma pessoa utiliza as habilidades adquiridas (DUCKWORTH, 2016).

De acordo com Duckworth (2016), quando se consideram pessoas diferentes, em circunstâncias idênticas, o resultado obtido, por cada uma delas, depende somente de duas coisas: talento e esforço. O talento é importante, no entanto o esforço entra na equação duas vezes, e não apenas uma. O esforço constrói a habilidade. Ao mesmo tempo, o esforço torna a habilidade produtiva, produzindo o êxito.

Segundo Duckworth (2016, p.80):

A melhor maneira de conceituar a garra é definir o que a garra não é. Garra não é talento, sorte ou o quanto você realmente quer alguma coisa. A garra é o que o leva a perseguir um objetivo, dia após dia, não importa quão desafiadoras sejam as probabilidades.

Duckworth (2016), esclarece que a esperança é um elemento embutido nos outros três: interesse, prática e propósito. A esperança é a faísca que o manterá interessado, o estimulará a praticar mais uma vez e o lembrará por que está fazendo tudo o que faz. A esperança é a crença de que tudo o que você está passando, incluindo os fracassos, a dor e o sacrifício, vale a pena no final.

A garra é estimada através de uma escala, formada por um questionário com 10 itens que mede a determinação e pode ser aplicada a adolescentes e adultos (DUCKWORTH et al., 2007).

A garra mostrou-se correlacionada com diversas áreas de estudo sobre o desempenho além também de fatores como por exemplo gênero (KANNANGARA et al. 2018); na área da saúde em pacientes com câncer e sobreviventes de câncer

(SIMRAT, 2021) e na maior saúde mental (SHARKEY et al., 2017 apud RODRIGUES, 2022).

Duckworth et al. (2007) observaram que indivíduos de QI igual ou inferior estavam consistentemente superando seus colegas mais inteligentes, alcançando qualificações mais altas, obtendo cargos mais influentes e recebendo uma renda mais alta. Segundo Direito, Chance e Malik (2019) a consistência de interesse pode ser definida como a capacidade de manter os mesmos interesses ao longo do tempo e a perseverança do esforço pode ser descrita como a capacidade de trabalhar duro e consistentemente em direção a um objetivo, mesmo quando enfrenta contratempos (apud RODRIGUES, 2022, p. 15).

A garra foi originalmente estudada em relação à retenção em cadetes da Academia Militar dos Estados Unidos em West Point, observando como resultados um desvio padrão maior em garra com 62% mais chances de permanecer em West Point a longo prazo. Notavelmente, a garra prediz mais fortemente a retenção de cadetes do que a pontuação no SAT, a classificação no ensino médio ou o autocontrole (DUCKWORTH et al., 2007).

Ao longo da última década de pesquisa, a garra foi identificada como uma construção altamente influente, seja na idade conforme a pesquisa de Hwang et al. (2017, apud RODRIGUES, 2022, p. 15) que coletou resultados de pesquisas de 509 estudantes do sexo feminino, em uma universidade aberta na Coreia do Sul. Eles descobriram que a idade estava positivamente associada à Garra, o que é consistente com estudos anteriores (DUCKWORTH et al., 2007).

Constata-se que a garra também pode ser influenciada pelo gênero. Segundo Kannangara et al. (2018, apud RODRIGUES, 2022, p.15), em uma pesquisa com um total de 440 alunos de uma universidade no noroeste da Inglaterra, observaram que as mulheres eram significativamente mais corajosas do que os homens.

Verificou-se também que a garra está ligada ao sucesso e realização acadêmica. De Vera et al. (2015), conforme citado por Rodrigues (2022, p.15), realizaram um estudo qualitativo de estudantes de administração em uma escola de pós-graduação asiática para investigar os fatores que contribuem para a garra em um contexto não ocidental. Os dados coletados consistiram em entrevistas em profundidade de uma população diversificada (diferentes idades e nacionalidades) selecionada aleatoriamente.

De Vera et al. (2015, apud RODRIGUES, 2022, p.16) descobriram que o apoio social era um elemento crucial para a paixão e perseverança na realização de objetivos pessoais e de trabalho. Os participantes escreveram que “a garra é de longo prazo” e “ênfatiza a firmeza e a perseverança” (DE VERA; GAVINO; PORTUGAL, 2015, apud RODRIGUES, 2022, p. 16).

Os autores postularam que a garra estava relacionada à “capacidade de continuar, compromisso com o crescimento, consistência, determinação, impulso para o sucesso, firmeza, paixão pela excelência e comprometimento pessoal” (DE VERA; GAVINO; PORTUGAL, 2015, apud RODRIGUES, 2022, p. 16). Os participantes relataram que a força pessoal forçou a ter um desempenho melhor para compensar a falta de talento ou a habilidade inerente.

Os participantes argumentaram ainda que a garra estava associada à persistência e à forte dependência de sistemas de apoio externo ou social (como família, amigos, superiores e colegas de trabalho), bem como fatores internos de motivação (como intrínseca motivação, autoeficácia e autorregulação (DE VERA; GAVINO; PORTUGAL, 2015, apud RODRIGUES, 2022, p. 16).

Também há estudos no sentido oposto, sugerindo que a garra não é um preditor de desempenho e desempenho acadêmico. Segundo Bazelais, Lemay e Doleck (2016, apud RODRIGUES, 2022, p. 17), não foi encontrada relação significativa entre garra e desempenho dos alunos em um curso de física.

Os autores afirmam que é provável que a garra não forneça poder discriminativo suficiente entre os alunos mais jovens, talvez porque seus interesses ainda não sejam estáveis e os benefícios do esforço persistente ainda não tenham se tornado aparentes. De uma perspectiva evolutiva, o comportamento de busca de novidades pode ser considerado adaptativo entre os jovens adultos, que são muitos ainda tentando descobrir o que são bons e o que gostam de fazer (BAZELAIS; LEMAY; DOLECK, 2016, apud RODRIGUES, 2022, p. 17).

Já Bazelais et al. (2018), em um estudo que avaliam a garra e a previsão de desempenho acadêmico, com base em uma amostra de 309 estudantes pré-universitários, obtiveram resultados que sugerem que nem coragem, nem mentalidade foram preditivos de desempenho acadêmico (apud, RODRIGUES, 2022, p. 17).

Duckworth (2016), afirma que: “Garra tem a ver com você trabalhar em algo que valoriza tanto a ponto de querer permanecer leal a essa atividade, ou seja, é

fazer o que você ama, mas não só se apaixonar por aquilo, mas sim continuar apaixonado”.

Foto 1: Angela Lee Duckworth



Fonte: Google imagens, acesso em novembro de 2022.

2.4 Indicadores de Garra

De acordo com Duckworth (2016), os quatro recursos psicológicos - o interesse, a prática, o propósito e a esperança - não são ativos que ou você tem ou não tem. Você pode aprender a descobrir, desenvolver e aprofundar seus interesses. Você pode adquirir o hábito da disciplina. Você pode cultivar um senso de propósito e significado. E você pode alentar a esperança e fazer sua garra crescer de dentro para fora.

A Teoria da Garra, tratada por Angela Duckworth, aponta as quatro características que as pessoas com garra têm em comum: interesse, prática, propósito e esperança.

A seguir, serão apresentados os conceitos de cada uma delas a partir da teoria de Duckworth e os argumentos que definem a sua importância para se ter garra.

2.4.1 Interesse

De acordo com Duckworth (2016), na última década, os cientistas que estudam interesse chegaram a uma resposta definitiva.

Em primeiro lugar, estudos mostram que as pessoas ficam muito mais satisfeitas com o trabalho quando fazem algo que coincida com seus interesses pessoais. Essa é a conclusão de uma meta-análise que reuniu dados de quase cem pesquisas diferentes para analisar trabalhadores adultos de praticamente todas as profissões possíveis.

Em segundo lugar, as pessoas apresentam um melhor desempenho no trabalho quando fazem o que lhes interessa. Essa é a conclusão de outra meta-análise de sessenta pesquisas feitas ao longo dos últimos sessenta anos. Funcionários cujos interesses pessoais coincidem com suas ocupações se saem melhor no trabalho, ajudam mais os colegas e permanecem mais tempo no emprego. Universitários cujos interesses pessoais coincidem com sua especialidade tiram notas mais altas e abandonam menos os estudos.

“Embora seja ingênuo pensar que somos capazes de adorar cada minuto de nossa profissão, acredito nos milhares de dados dessas meta-análises que confirmam a suposição intuitiva de que o interesse pessoal importa. Ninguém se interessa por tudo, e todos se interessam por alguma coisa. Por isso, unir seu trabalho àquilo que mais atrai sua atenção é uma boa ideia. Pode não garantir felicidade e sucesso, mas com certeza é um passo nesse sentido” (DUCKWORTH, 2016, p. 114).

“Em muitas coisas, as sutilezas e alegrias só aparecem depois de algum tempo, depois de nos debruçarmos sobre elas. Há muitas coisas que parecem desinteressantes e superficiais até começarmos a fazê-las. Depois de algum tempo, entendemos que essas coisas têm muitas facetas que não conhecíamos de início, e nunca poderemos resolver totalmente o problema ou entendê-lo de fato. Isso exige dedicação” (DUCKWORTH, 2016).

“Há muitas coisas ainda desconhecidas sobre a psicologia do interesse. Eu gostaria que soubéssemos, por exemplo, por que algumas pessoas (como eu) adoram cozinhar, enquanto muitas outras não têm o menor interesse por isso. Por que Marc Vetri é atraído por empreendimentos criativos, e por que Rowdy Gaines gosta de esportes? Além de explicar de modo mais ou menos vago que o interesse

por algo, como tudo em nós, é parte hereditário e em parte decorrente da experiência de vida, não posso dizer mais nada. Mas as pesquisas científicas sobre a evolução dos interesses trouxeram à luz descobertas importantes. Mas acho que, infelizmente, em geral esses fatos não são compreendidos” (DUCKWORTH, 2016, p. 115).

De acordo com Duckworth (2016, p. 116), os interesses não são descobertos por meio de introspecção. Pelo contrário, são acionados por interações com o mundo à nossa volta. O processo de descoberta de um interesse pode ser confuso, errático e ineficaz. Porque não se pode prever o que vai chamar nossa atenção. Você não pode simplesmente querer gostar de certas coisas.

“Assim, o interesse - o desejo de aprender coisas novas, explorar o mundo, procurar novidades, estar atento a mudanças e à variedade - é um impulso básico” (DUCKWORTH, 2016, p. 125).

2.4.2 Prática

Duckworth (2016, p. 130) enfatiza que sua pesquisa a fez pensar que talvez a garra não envolva apenas a quantidade de tempo dedicado ao interesse, mas também a qualidade desse tempo. Não apenas dedicar mais tempo à prática, mas também dedicar um tempo melhor.

Até mesmo a mais complicada e criativa das habilidades humanas pode ser dividida em técnicas que devem ser praticadas incansavelmente (DUCKWORTH, 2016).

A prática disciplinada para Duckworth (2016), determina o avanço para etapas mais avançadas muito mais do que qualquer outro tipo de preparação. Ela é planejada com cuidado, e o fluxo é espontâneo. Exige trabalhar onde a dificuldade supera a técnica, e o fluxo é experimentado quando a dificuldade e competência se equilibram. E o mais importante: ela exige um esforço excepcional, e o fluxo ocorre, por definição, sem esforço.

Os princípios que norteiam a prática disciplinada, segundo Duckworth (2016, p. 148) são simples:

- Uma meta ambiciosa claramente definida.
- Concentração e dedicação totais.
- Feedback imediato e informativo.
- Repetição com reflexão e aprimoramento.

Duckworth (2016) afirma que para aproveitar ao máximo a prática disciplinada é fazer dela um hábito e mudar o modo como se vivencia.

2.4.3 Propósito

Para Duckworth (2016), o interesse é uma fonte de paixão. O propósito – a intenção de contribuir com o bem-estar de outras pessoas – é outra. As paixões maduras das pessoas que têm garra dependem de ambas.

A maioria das pessoas primeiro se sentem atraídas por coisas de que gostam e só mais tarde descobrem que esse interesse pessoal pode beneficiar outras pessoas. Em outras palavras, a sequência mais comum é começar com um interesse próprio, adotar uma prática individual disciplinada e por fim integrar esse trabalho com um propósito centrado em outras pessoas (DUCKWORTH, 2016, p. 153 e 154).

Para Duckworth (2016), em essência, a noção de propósito se refere ao que é importante para outras pessoas além de nós mesmos.

O propósito, de acordo com Duckworth (2016, p. 158), é uma fonte de motivação muito poderosa para a maioria das pessoas. Pode haver exceções, mas a raridade delas confirma a regra.

2.4.4 Esperança

De acordo com Duckworth (2016), uma forma de esperança é a expectativa de que amanhã será um dia melhor que hoje. É o tipo de esperança que nos faz desejar um dia mais ensolarado ou um caminho mais suave pela frente. Chega sem o peso da responsabilidade. Cabe ao universo fazer as coisas melhorarem.

A garra depende de outro tipo de esperança. Esta repousa sobre a expectativa de que nosso esforço pode melhorar o futuro. Tenho a sensação de que amanhã

será um dia melhor, é diferente de dizer que estou decidido a fazer de amanhã um dia melhor. A esperança das pessoas que têm garra nada tem a ver com a sorte e tudo tem a ver com levantar-se de novo (DUCKWORTH, 2016).

Em seu livro, Duckworth (2016) afirma que existem dois tipos de mentalidade: a de crescimento e a rígida. Sobre a mentalidade de crescimento ela pensa da seguinte forma: algumas pessoas acreditam que é possível mudar de verdade. Confiantes no crescimento, essas pessoas julgam ser possível, por exemplo, que alguém se torne mais inteligente se tiver as oportunidades certas e o apoio para isso; se trabalhar com afinco e se acreditar que é capaz. Outras pessoas, pelo contrário, acham que é possível aprender técnicas, como andar de bicicleta ou vender um produto, mas a capacidade de aprender essas técnicas - o talento - não pode ser treinado.

O fato de ter uma mentalidade rígida torna-se uma tremenda desvantagem, afirma Duckworth (2016). É quando uma nota baixa, uma carta de rejeição, uma avaliação decepcionante de seu trabalho ou qualquer outro revés pode tirá-lo dos trilhos. Com uma mentalidade rígida, você é mais propenso a interpretar os reveses como prova de que, no final das contas, você não é “a pessoa certa” - não é bom o suficiente. Com uma mentalidade de crescimento, você acredita que pode aprender a melhorar.

Por fim, adotar uma perspectiva de garra implica reconhecer que as pessoas podem melhorar - elas crescem. Da mesma forma que pretendemos cultivar a capacidade de nos erguer quando a vida nos joga no chão, queremos dar àqueles que nos cercam o benefício da dúvida quando alguma coisa que eles tentam fazer não é um sucesso estrondoso. Sempre há um amanhã (DUCKWORTH, 2016, p. 192).

Esses quatro indicadores de garra descritos acima estão intrínsecos no questionário da Escala de Garra, o qual apresenta duas visões: uma sobre a garra e a paixão que a pessoa tem sobre determinado tema e o outro pela perseverança em seguir aquela paixão. Ela possui dez alternativas com cinco respostas diferentes que atestaram o nível de garra para alguns estudos da autora como o de cadetes da academia militar de West Point.

Era surpreendente, portanto, que o talento não fosse garantia de garra. Ao fim do Beast, 71 cadetes tinham desistido. A garra mostrou-se um indicador

extremamente confiável para prever quem chegaria ao fim do treinamento e quem desistiria (DUCKWORTH, 2016).

Quadro 1: Escala de Garra

ESCALA DE GARRA	Nada a ver comigo	Não muito a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Bastante a ver comigo	Totalmente a ver comigo
1. Novas Ideias e novos projetos às vezes me distraem dos anteriores.	5	4	3	2	1
2. Obstáculos não me desestimulam. Eu não desisto com facilidade.	1	2	3	4	5
3. Muitas vezes eu defino um objetivo, mas depois prefiro buscar outro.	5	4	3	2	1
4. Sou um trabalhador esforçado.	1	2	3	4	5
5. Tenho dificuldade para manter o foco em projetos que exigem mais de alguns meses para terminar.	5	4	3	2	1
6. Eu termino tudo que começo.	1	2	3	4	5
7. Meus interesses mudam de ano para ano.	5	4	3	2	1
8. Sou dedicado. Nunca desisto.	1	2	3	4	5
9. Já estive obcecado durante algum tempo por certa ideia ou projeto, mas depois perdi o interesse.	5	4	3	2	1
10. Já superei obstáculos para conquistar um objetivo importante.	1	2	3	4	5

Fonte: Adaptado de Duckworth (2016).

Tenha em mente que sua pontuação é um reflexo de como você se vê agora. Seu grau de garra neste momento da vida pode ser diferente de quando você era mais jovem. E se você fizer o teste de novo mais tarde, talvez obtenha uma pontuação diferente. Agora, são muitas as razões para se crer que a determinação pode mudar (DUCKWORTH, 2016).

Você pode usar o quadro a seguir a fim de verificar como sua pontuação se compara com uma grande amostra de adultos americanos. Por exemplo, se sua pontuação é de 4,1, você tem mais garra do que 70% dos adultos dessa amostra (DUCKWORTH, 2016).

Quadro 2: Percentual dos resultados obtidos da amostra de adultos americanos

Percentual	Pontuação de garra
10%	2,5
20%	3,0
30%	3,3
40%	3,5
50%	3,8
60%	3,9
70%	4,1
80%	4,3
90%	4,5
95%	4,7
99%	4,9

Fonte: Adaptado de Duckworth (2016).

Para Duckworth (2016), a garra não é de modo algum o aspecto mais importante do caráter de uma pessoa. Na verdade, em estudos sobre como as pessoas julgam as outras, a moralidade ultrapassa em importância todos os outros aspectos do caráter. Com certeza, todos notamos se um vizinho parece preguiçoso, mas ficamos escandalizados se ele dá mostras de falta de honestidade ou integridade. Ou seja, a garra não é tudo. Uma pessoa precisa de muitas outras qualidades para se desenvolver. O caráter é plural.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Essa pesquisa teve como finalidade analisar o grau de garra, seguido por seus dois componentes: paixão e perseverança, neste momento da vida dos alunos do curso de Administração do IFPB. Para melhor compreensão de como a pesquisa foi estruturada, a seguir apresentam-se os passos que foram traçados e a metodologia usada.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este trabalho caracteriza-se quanto à sua natureza como uma pesquisa exploratória descritiva. Quanto à sua abordagem ela é quantitativa por conter elementos estatísticos na coleta de dados e no tratamento dos dados. Quanto aos procedimentos técnicos utilizados, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, pois foram utilizados conceitos publicados em livros e artigos, além de material retirado da internet.

De acordo com Cresswell (2010), a pesquisa quantitativa possui como objetivo testar ou verificar uma teoria ao invés de desenvolvê-la, o pesquisador apresenta uma conjectura, coleta dos dados para testá-la e conclui sobre a aprovação ou não aprovação da teoria pelos resultados. Esta pesquisa utiliza-se de técnicas estatísticas para análise de dados e experimentos.

3.2 AMBIENTE DE PESQUISA

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB) é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação e Cultura - MEC. Referência em ensino profissional na Paraíba, o IFPB conta com 21 unidades espalhadas em todo o Estado, entre Campus e Campus Avançado. Os Campi Avançados são vinculados à Reitoria, que tem sede na Capital paraibana.

As unidades em funcionamento com denominação de Campus são: Cabedelo, Cajazeiras, Campina Grande, Catolé do Rocha, Esperança, Guarabira, Itabaiana, Itaporanga, João Pessoa, Monteiro, Patos, Picuí, Princesa Isabel, Santa

Rita, Sousa e Santa Luzia. Os Campi Avançados são: Cabedelo Centro, João Pessoa Mangabeira, Soledade, Areia e Pedras de Fogo.

Desde 2017, um Polo de Inovação credenciado Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (EMBRAPII) está em funcionamento. Ele está localizado em João Pessoa e atua na área de Sistemas para Automação em Manufatura.

O IFPB oferece diversos cursos presenciais e a distância, nas modalidades integrado ao ensino médio, subsequente, superior e pós-graduação (stricto sensu e lato sensu), além de cursos de Formação Inicial e Continuada. Todos gratuitos. A instituição conta ainda com diversos programas de Pesquisa, Extensão e Inovação, envolvendo estudantes, servidores e colaboradores (PORTAL IFPB, 2022).

O Bacharel em Administração ou Administrador atua no planejamento, organização, direção e controle das Instituições, gerindo as questões financeiras, materiais e de pessoas. Em sua atividade, utiliza as ferramentas científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e do gerenciamento. Nos processos de tomada de decisão, proporciona a circulação de novas informações, apresentando soluções flexíveis e adaptáveis ao contexto organizacional.

Tem ainda como função fixar objetivos, organizar e alocar recursos financeiros e tecnológicos, liderar pessoas e equipes, negociar, controlar e avaliar resultados, compreendendo o contexto sociopolítico em que atua e exercitando a capacidade de comunicação e de relacionamento. Em sua atuação, considera a ética, a segurança e as questões socioambientais (PORTAL DO ESTUDANTE IFPB, 2022).

3.3 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

População ou universo refere-se a um conjunto de objetos que têm em comum uma característica denominada variável que pode ser classificada, contada ou medida (FERREIRA, 2012). Serão considerados para o universo todos os alunos do curso de Administração do IFPB.

A amostragem é o “processo reflexivo, estratégico e situacional que conduz à delimitação de uma amostra no contexto de um dado universo” (MEDEIROS, 2020, p. 5).

De acordo com Ferreira (2012, p. 9):

Existem dois procedimentos para se obter os dados de uma população: o censo e a amostragem. O censo consiste em obter os dados de uma ou mais variáveis em todos os objetos de uma população e a amostragem consiste em obter os dados de uma ou mais variáveis numa amostra de objetos retirados aleatoriamente da população.

A amostragem considerada no projeto é a não probabilística por acessibilidade, pois foi selecionado um grupo de respondentes de uma população maior, tendo consciência de que alguns membros da população não têm chance de responderem à pesquisa.

A amostra resultou, portanto, em 80 questionários respondidos. Richardson (2007, p. 158 apud MEDEIROS, 2020) afirma que cada unidade ou membro de uma população, ou universo, denomina-se elemento, e quando se toma certo número de elementos para averiguar algo sobre a população a que pertencem, fala-se de amostra.

“Formalmente, denomina-se amostra como um conjunto de objetos (ou dados) retirados de uma população para fins de estudo da mesma” (FERREIRA, 2012, p. 7).

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi a versão do questionário da Escala de Garra, caracterizado por ser um questionário fechado composto por dez alternativas, cada uma com cinco respostas diferentes que atestaram não só o nível de garra dos alunos da amostra da pesquisa, mas também dos dois componentes da garra: a paixão e a perseverança, caso o respondente quisesse ir mais afundo no assunto, poderia calculá-los nestas subescalas. Além desse questionário foram realizadas anteriormente algumas perguntas onde foram identificadas informações referentes ao perfil de cada aluno.

A escala é formada por 10 perguntas, onde os estudantes deveriam escolher uma alternativa, entre “nada a ver comigo”, “não muito a ver comigo”, “um pouco a ver comigo”, “bastante a ver comigo” e “totalmente a ver comigo”. A partir das respostas é somado todos os pontos assinalados por cada estudante e o valor total é dividido por dez.

Dessa forma, para avaliar qual era o nível de garra dos estudantes, a pontuação máxima nessa escala é cinco (com muita garra) e a mais baixa é um (sem garra). Além do grau de garra foi calculado também a paixão e perseverança de cada respondente, que são dois componentes que formam a garra.

Para a pontuação de paixão foi necessário somar todos os pontos referentes aos quesitos ímpares e dividir o total por cinco. Para a pontuação de perseverança, foi necessário somar todos os pontos dos quesitos pares e dividir o total por cinco, sendo a pontuação máxima e mínima com os mesmos parâmetros da Garra.

O questionário foi um instrumento disponibilizado através da plataforma Google Forms, e o link foi enviado aos discentes via Whatsapp e e-mail pela própria pesquisadora e compartilhado por alunos dos cursos de Administração do IFPB.

3.5 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Neste trabalho, busca-se utilizar uma ferramenta de questionário fechado reproduzida pela plataforma online Google Forms, o qual caracterizou cada estudante de acordo com o seu perfil de aluno, com questões tais como: curso de graduação que está fazendo, idade, gênero, turno que estuda e o semestre que está sendo cursado.

Em seguida, foi aplicado o questionário da Escala de Garra, criado por Duckworth, com o objetivo de verificar e avaliar o nível de garra dos alunos de graduação do IFPB e seus dois componentes: a paixão e a perseverança, que foram questões não obrigatórias para resposta. Para a análise das respostas e posterior interpretação, foram gerados gráficos de colunas e de setores (mais conhecido como gráfico em pizza).

Portanto, foram identificados fatores determinantes para concluir a análise de dados e verificar como está o grau de garra destes estudantes. Os resultados e interpretações dos gráficos foram apresentados no capítulo 4 desta pesquisa.

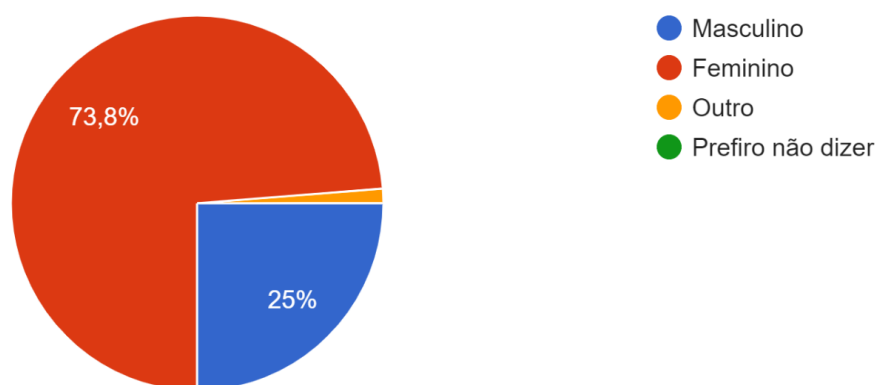
4 ANÁLISE DE DADOS

O presente trabalho buscou analisar os resultados do nível de garra dos alunos de Administração do IFPB, acompanhados dos graus dos dois componentes que a compõem: a paixão e perseverança.

O questionário foi aplicado no período de 5 a 26 de novembro de 2022, através de um link que conduzia os alunos à plataforma Google Forms e apresentava 10 questionamentos com 5 opções de respostas e numeração de 1 a 5 cada um, cuja soma resultava num determinado grau da Escala de Garra. Em seguida, por resposta não obrigatória, os alunos poderiam optar por verificar seus níveis de paixão e perseverança a partir dos resultados do questionário.

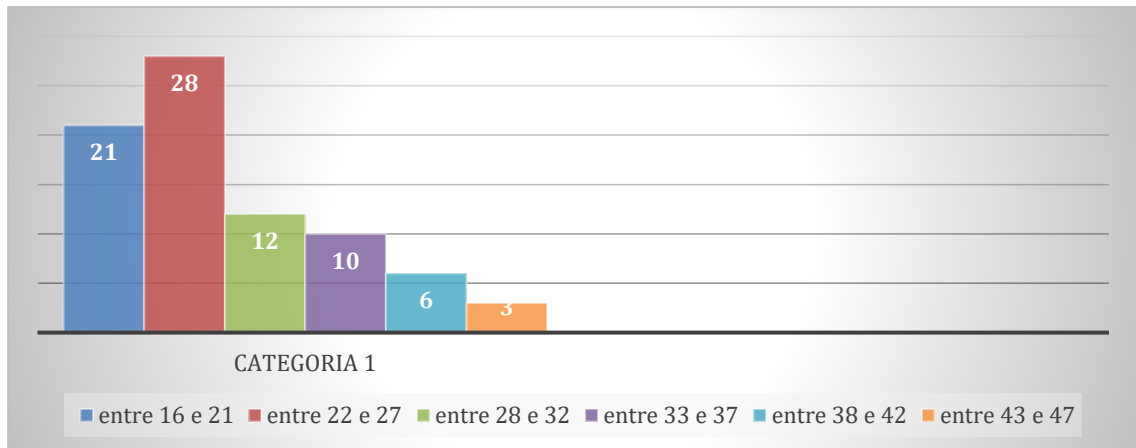
4.1 Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa:

Gráfico 1: Selecione seu gênero:



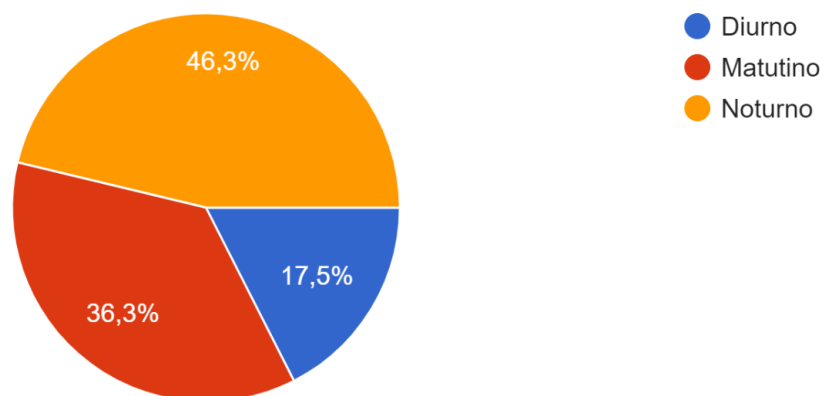
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme já informado, a amostra consistiu em 80 estudantes do curso de Administração do IFPB. É observado que há uma participação majoritária do gênero feminino na pesquisa com 59 alunas (73,8%), enquanto o gênero masculino correspondeu a 20 alunos (25%), 1 aluno (1,2%) escolheu a opção “outro” e ninguém optou por não revelar seu gênero, como evidencia o gráfico acima:

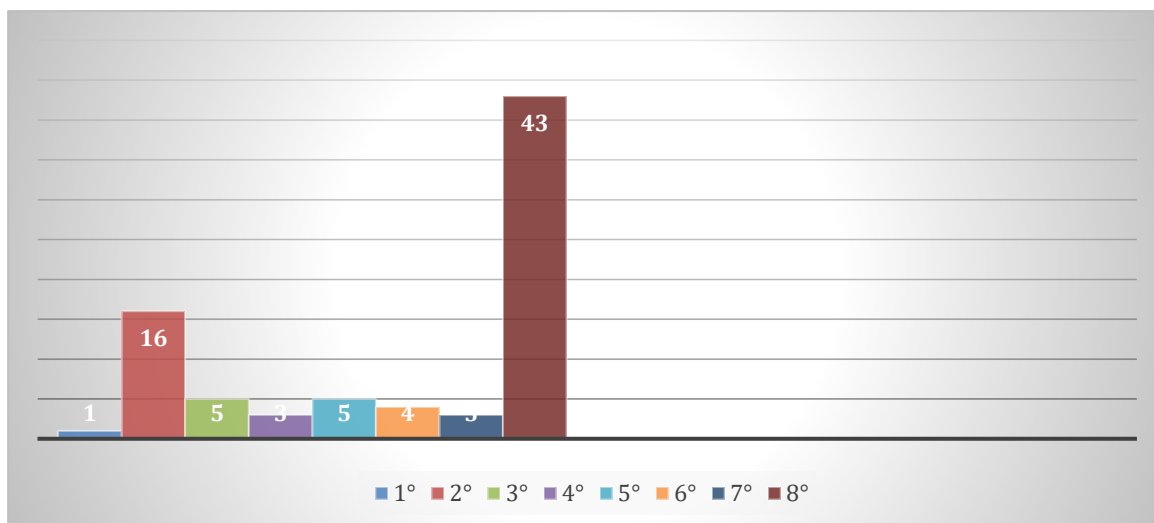
Gráfico 2: Qual a sua idade?

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em relação a idade dos alunos, os resultados variaram entre 18 e 44 anos, sendo a maioria entre 16 e 27 anos. Este fator explica que, atualmente, muitos jovens estão se dedicando à ter uma graduação e se empenhando para o sucesso de suas carreiras, mostra que ter um bom nível de garra não depende apenas de experiência ou talento, mas da motivação e da perseverança de cada um.

Gráfico 3: Em qual turno você estuda?

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Gráfico 4: Em qual semestre você está?

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

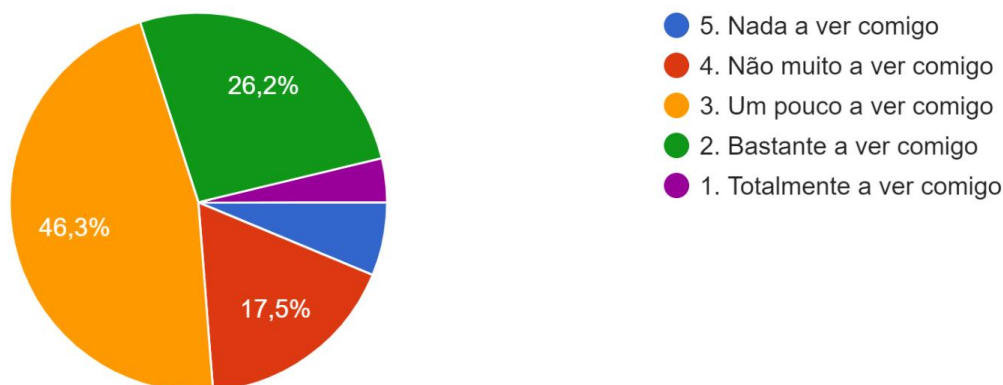
O turno que a maioria dos alunos respondentes cursam é o noturno com 37 alunos (46,3%), em segundo lugar o matutino com 29 alunos (36,3%) e o diurno com o menor percentual (16,9%) que corresponde a 14 alunos.

A distribuição do curso por semestres mostra que em média estavam no oitavo semestre, sendo que a participação maior de respondentes ocorreu em estudantes da metade e final do curso, o que explica os pontos positivos que foram obtidos com a aplicação da Escala de Garra, pois os alunos que chegam até a metade do curso, juntamente com os que chegam até o final, mostram que tem bastante vontade de alcançar e concluir suas metas, independente do prazo ou do esforço que precisam fazer.

4.2 Escala de Garra

A seguir, será apresentado cada gráfico e seus respectivos resultados para cada um dos 10 quesitos da Escala de Garra, para se ter uma média do grau de garra apresentado pelos estudantes.

Gráfico 5 - 1. Novas ideias e novos projetos às vezes me distraem dos anteriores.



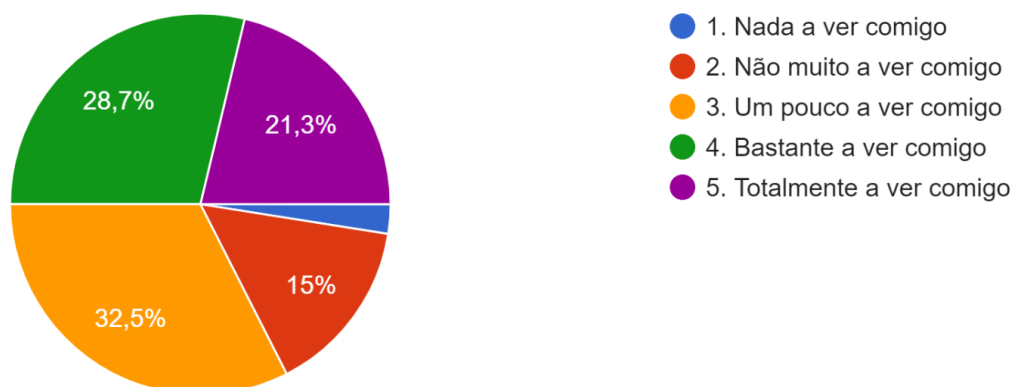
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Através dos resultados obtidos, consegue-se expressar que 37 respondentes (46,3%) escolheram a resposta “3. Um pouco a ver comigo” para o quesito “Novas ideias e novos projetos às vezes me distraem dos anteriores”, enquanto 21 alunos (26,2%) marcaram “2. bastante a ver comigo”, 14 alunos (17,5%) “4. Não muito a ver comigo”, 5 alunos (6,3%) “5. Nada a ver comigo” e 3 alunos (3,7%) “1. Totalmente a ver comigo”.

Ficou constatado que muitos dos estudantes às vezes se distraem com novas ideias e projetos, não significando que estão abandonando os anteriores, mas podendo caminhar para isso. Esse motivo tem muito a ver com o interesse. Duckworth (2016), já afirma que: “ninguém se interessa por tudo, e todos se interessam por alguma coisa. Por isso, unir seu trabalho àquilo que mais atrai sua atenção é uma boa ideia”. Distração demonstra falta de concentração, o que interessa dizer que muitos fatores, tanto causados no momento da pandemia de Covid-19, como na instituição de ensino também contribuíram para que isso ocorresse.

Segundo Duckworth (2016), a garra tem a ver com manter a mesma meta definitiva durante muito tempo. O que impede muitos jovens de desenvolver um interesse sério por uma carreira são as expectativas pouco realistas. Portanto, existem muitas formas de escapar da mudança de foco, como por exemplo: evitar procrastinar e definir de forma clara seus objetivos, eliminando as desordens.

Gráfico 6 - 2. Obstáculos não me desestimulam. Eu não desisto com facilidade.

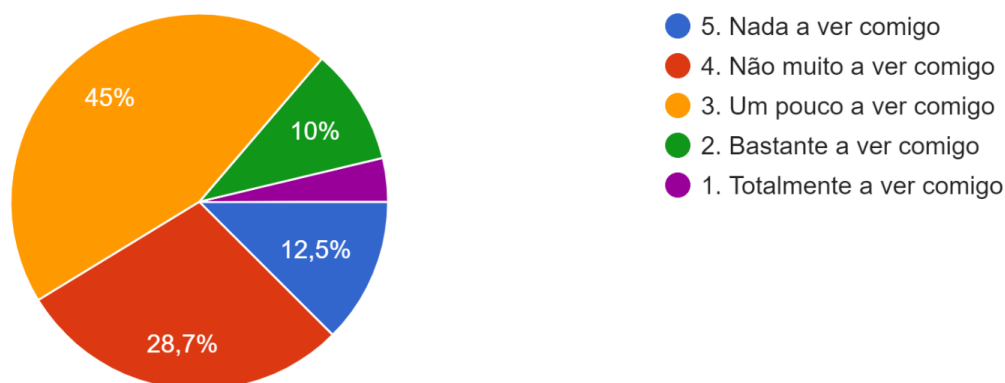


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir da análise dos dados da aplicabilidade do questionário, verificou-se que para o quesito "Obstáculos não me desestimulam. Eu não desisto com facilidade", a maioria dos alunos, resultando em 26, responderam "3. Um pouco a ver comigo" correspondendo a 32,5% da amostra, 23 alunos (28,7%) responderam "4. Bastante a ver comigo", 17 alunos (21,3%) "5. Totalmente a ver comigo", 12 alunos (15%) "2. Não muito a ver comigo" e 2 alunos (2,5%) responderam "1. Nada a ver comigo".

Foi possível observar que a maioria dos alunos marcaram as três opções que mais refletem o quanto estão focados em atingir seus objetivos, que os obstáculos não os desestimulam e que não desistem com facilidade. Isso mostra o quão suas garras estão em um nível alto, que apesar de restrições e contratemplos, eles estão se empenhando como mostra o gráfico. É importante destacar aqui que a realização compensa todo o esforço, se apegar a sensações e sentimentos que irá experimentar ao concluir suas metas ajudará a não desistir com facilidade de determinado objetivo.

Gráfico 7 - 3. Muitas vezes eu defino um objetivo, mas depois prefiro buscar outro.

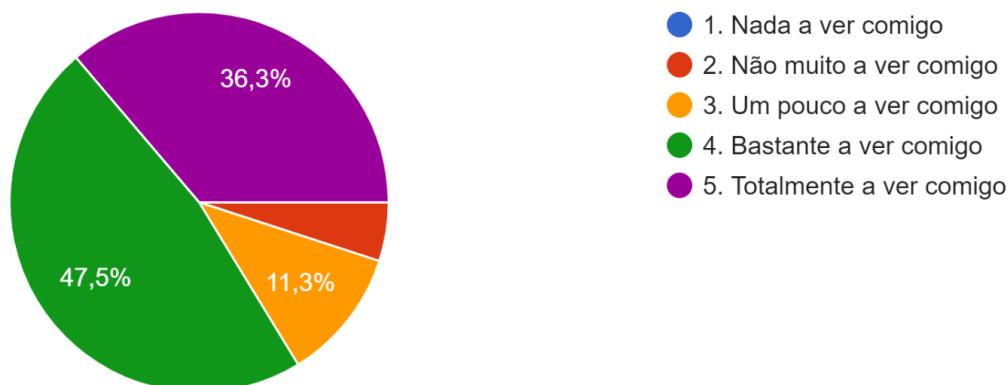


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após coleta de dados, verificou-se que para o quesito “Muitas vezes eu defino um objetivo, mas depois prefiro buscar outro”, 36 alunos (45%) da amostra responderam “3. Um pouco a ver comigo”, 23 alunos (28,7%) “4. Não muito a ver comigo”, 10 alunos (12,5%) “5. Nada a ver comigo”, 8 alunos (10%) “2. Bastante a ver comigo” e 3 alunos (3,7%) “1. Totalmente a ver comigo”.

O gráfico mostrou que a maioria dos estudantes quando definem um objetivo tem a probabilidade de buscar outro. Isso mostra que mesmo existindo razões para não desistir, ou seja, a motivação estar presente, apesar das barreiras existentes, podem haver fatores que os desestimulam, fazendo com que busquem outros novos.

Como afirma Duckworth (2016): “o interesse - o desejo de aprender coisas novas, explorar o mundo, procurar novidades, estar atento a mudanças e à variedade - é um impulso básico”. O interesse acontece através da consequência de uma necessidade, ou seja, é o impulso que o organismo ou a mente ativa.

Gráfico 8 - 4. Sou uma pessoa esforçada.

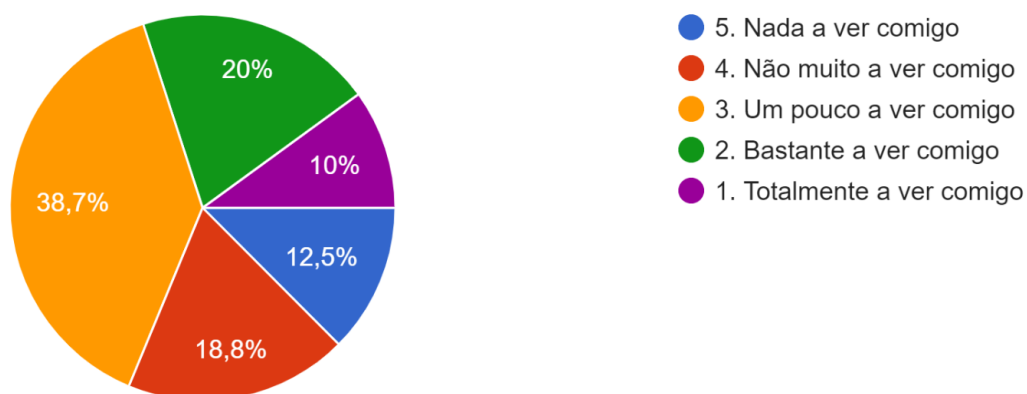
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Através dos resultados obtidos no gráfico acima, consegue-se expressar que 38 estudantes (47,5%) responderam para o quesito “Sou uma pessoa esforçada” a alternativa “4. Bastante a ver comigo” e 29 alunos (36,3%) “5. Totalmente a ver comigo”. 9 alunos (11,3%) responderam “3. Um pouco a ver comigo” e 4 alunos (5%): “2. Não muito a ver comigo”, o que revela que estão se esforçando em busca de atingir seus objetivos.

Foi observado que a maioria dos alunos escolheu as opções que retratam o quanto são esforçados para atingir seus objetivos, esse fato tem bastante a ver com o propósito de cada um. Duckworth (2016), afirma que modelos de garra estão orientados por um propósito, se referem a algo mais profundo do que a mera intenção. Eles não são apenas orientados por um objetivo; a natureza desses objetivos é especial. Os reveses, as decepções, a luta, o sacrifício valem a pena porque, em última instância, recompensará outras pessoas. Em essência, a noção de propósito se refere ao que é importante para outras pessoas além de nós mesmos.

A afirmação de se dizer que é uma pessoa esforçada, como a maioria dos estudantes registraram como resposta, tem concepções diferentes a respeito de que ou em qual situação se é, pois o esforço apesar de significar se empenhar mais em determinada ação, com o objetivo de conseguir melhores resultados, representa também pessoas bem sucedidas que tiveram que batalhar muito durante toda a vida.

Gráfico 9 - 5. Tenho dificuldade para manter o foco em projetos que exigem mais de alguns meses para terminar.

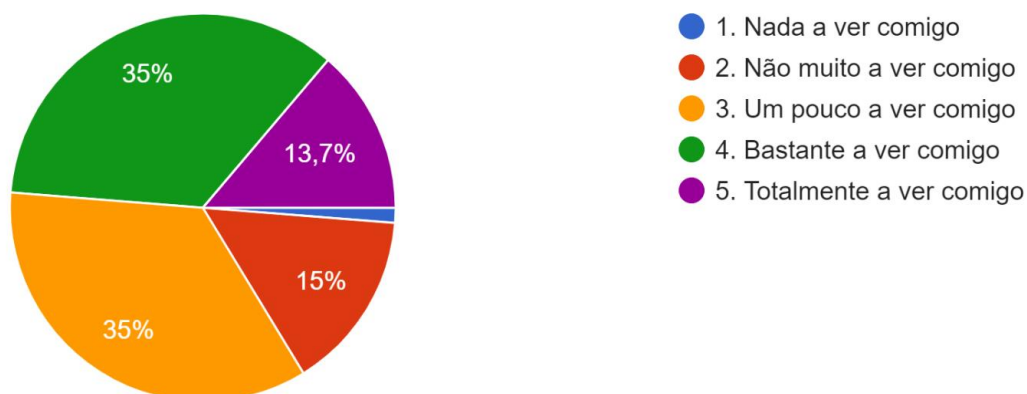


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com o gráfico 5 acima, para o quesito “Tenho dificuldade para manter o foco em projetos que exigem mais de alguns meses para terminar”, as respostas ficaram bem divididas, porém com a maior porcentagem para “3. Um pouco a ver comigo”, correspondendo a 31 alunos (38,7%), em segundo lugar “2. Bastante a ver comigo” com 16 alunos (20%), em seguida 10 alunos (12,5%) para “5. Nada a ver comigo” e a menor para “1. Totalmente a ver comigo” com 8 alunos (10%).

O que se pode dizer desse resultado é que a força do propósito e o interesse movem as pessoas. A maioria dos alunos escolherem que tem um pouco a ver e outros bastante a ver consigo a afirmativa, isso significa que se algum projeto demora um pouco mais do que o tempo habitual, muitas vezes eles desistem de continuar, pela falta de interesse ou foco.

Duckworth (2016), fala que a sensação de tédio depois de fazer uma mesma coisa durante algum tempo é muito natural. Todos os seres humanos, mesmo na infância, tendem a desviar os olhos daquilo que já viram e a buscar coisas novas e surpreendentes. Na verdade, a palavra interesse, em latim, significa “diferir”. Ser interessante é, literalmente, ser diferente. Somos neófilos por natureza.

Gráfico 10 - 6. Eu termino tudo o que começo.

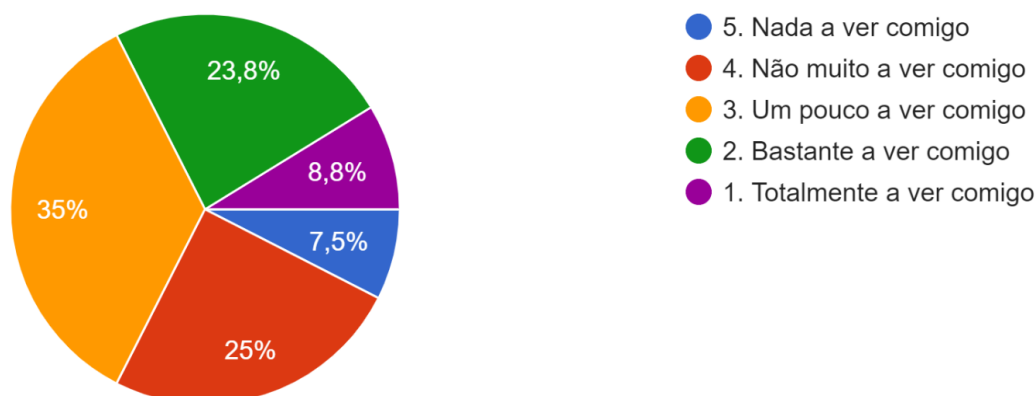
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para o quesito “Eu termino tudo o que começo”, verificou-se um empate entre as respostas “3. Um pouco a ver comigo” e “4. Bastante a ver comigo” ambos com 28 alunos (35%), e as respostas “2. Não muito a ver comigo” com 12 alunos (15%) e “5. Totalmente a ver comigo” com 11 alunos respondentes (13,7%).

Foi verificado que a maioria dos estudantes de Administração do IFPB afirmaram ter garra para ir até o final em suas metas e objetivos. Esse quesito está associado não só ao propósito, mas a atitudes como: ser seletivo nas escolhas que fizer, fugir do perfeccionismo, listar tarefas para que sejam terminadas e comemorar as pequenas vitórias.

Amy Wrzesniewski (apud Duckworth, 2016, p. 175), recomenda pensar como você pode mudar coisas pequenas, mas significativas em seu trabalho atual para reforçar a ligação dele com seus valores fundamentais. Isso significa que agregar pequenos atos ou coisas que têm valor ao seu trabalho é importante para terminar o que se começou.

Gráfico 11 - 7. Meus interesses mudam de ano para ano.



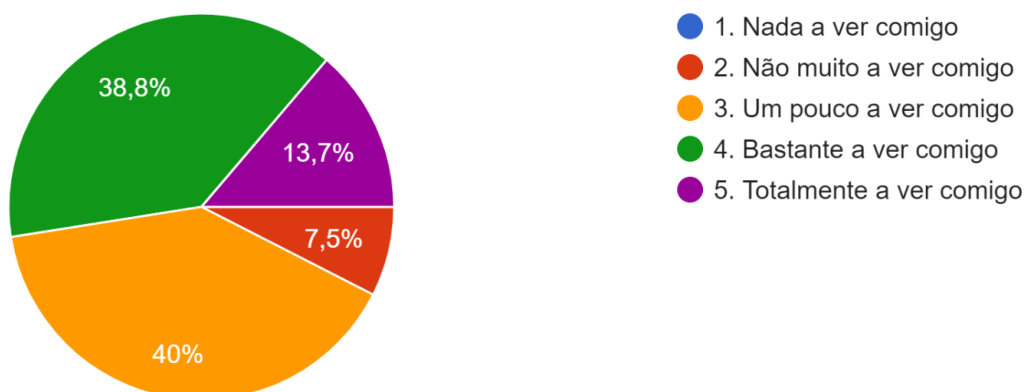
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com os resultados apresentados no gráfico acima, constatou-se, para o quesito “Meus interesses mudam de ano para ano” que 28 alunos (35%) responderam “3. Um pouco a ver comigo”, 20 alunos (25%): “4. Não muito a ver comigo”, 7 alunos (8,8%): “1. Totalmente a ver comigo” e 6 alunos (7,5%), responderam “5. Nada a ver comigo”.

Foi analisado que quase se deu um empate entre as respostas: “bastante a ver comigo” e “não muito a ver comigo”, quase dois opostos que estão relacionados com a garra que mede o quanto estão interessados em concluir determinada meta.

Em seu livro, Duckworth (2016, p. 127) afirma que os interesses precisam ser ativados repetidamente, que é preciso descobrir maneiras de despertá-los, continuar se questionando, deixando que as respostas levem a mais perguntas, continuar também explorando, procurar pessoas que tenham os mesmos interesses e aproximar-se de um mentor estimulante. Seja qual for a idade, com o tempo o papel de aprendiz se tornará mais ativo e informado.

Portanto, a resposta da maioria “um pouco a ver comigo”, também está associada a uma pressão pela necessidade de alcançar o sucesso rápido demais, porém, sonhos e objetivos de vida, se não forem bem compreendidos e trabalhados, em vez de levar à conquista, se tornará um emaranhado de ideias e pensamentos, levando a ansiedade e confusão que resulta em nunca conseguir alcançar o que se deseja.

Gráfico 12 - 8. Sou dedicado. Nunca desisto.

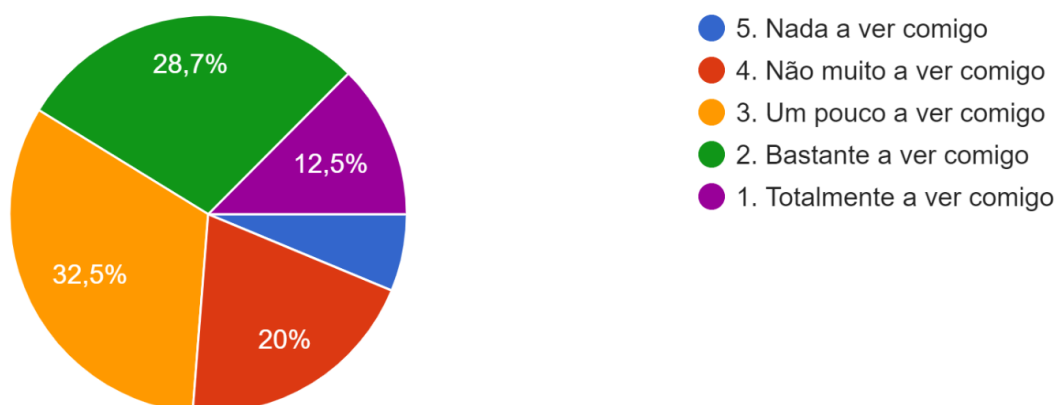
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em relação ao quesito “Sou dedicado. Nunca desisto” houve um empate entre o número de alunos respondentes, onde as respostas “3. Um pouco a ver comigo” obteve 32 alunos respondentes (40%) e “4. Bastante a ver comigo” com 31 alunos (38,8%), enquanto 11 alunos (13,7%) escolheram “5. Totalmente a ver comigo” e o menor percentual de 7,5% com apenas 6 alunos, foi referente à resposta “2. Não muito a ver comigo”.

A dedicação tem bastante a ver com os indicadores de garra: prática e esperança. Segundo Duckworth (2016, p. 137) a prática disciplinada determina o avanço para etapas mais avançadas muito mais do que qualquer outro tipo de preparação. E ainda sugere que o caminho para aproveitar ao máximo a prática disciplinada é fazer dela um hábito.

Portanto, como mostra o gráfico, quase ocorreu um empate com o maior número de alunos respondendo: “um pouco a ver comigo” e “bastante a ver comigo”, isso significa que a garra relacionada ao empenho dos respondentes está bastante alta, enquanto a de alguns outros está baixa, ou seja, não estão motivados e determinados o suficiente para alcançar seus objetivos. Talvez seja possível, para estas pessoas, que ocorram práticas tanto na instituição de ensino, como no ambiente de trabalho, que os encorajem a ter soluções criativas para os seus problemas, que reconheçam suas boas atitudes e que apresentem desafios para as motivarem.

Gráfico 13 - 9. Já estive obcecado durante algum tempo por certa ideia ou projeto, mas depois perdi o interesse.



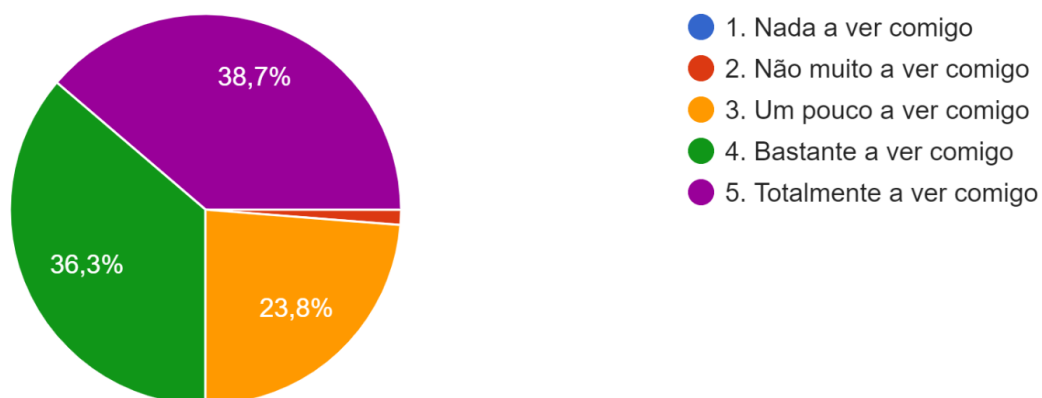
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após a coleta de dados, foi verificado que para o quesito “Já estive obcecado durante algum tempo por certa ideia ou projeto, mas depois perdi o interesse” foi obtido 26 alunos respondentes (32,5%) para a resposta: “3. Um pouco a ver comigo”, “2. Bastante a ver comigo” com 23 alunos respondentes (28,7%), 16 alunos (20%) optaram por responder: “4. Não muito a ver comigo”, 12,5% representando 10 alunos com: “1. Totalmente a ver comigo”, enquanto o menor percentual foi 6,3%, com apenas 5 alunos para a resposta “5. Nada a ver comigo”.

As maiores porcentagens de acordo com o gráfico foram das respostas: “um pouco a ver comigo” e “bastante a ver comigo”, o que apresenta uma perda dos indicadores de interesse e esperança na Escala de Garra. A falta de interesse exige atenção, quadros de estresse, depressão, ansiedade e até de algumas doenças podem engatilhar sentimentos de insatisfação com a vida.

O quadro da pandemia de Covid-19 pode ter contribuído para esses resultados de desinteresse por ideias ou projetos obtidos na pontuação da escala, inclusive por causa da porcentagem de 12,5% na resposta “totalmente a ver comigo”. Duckworth (2016, p. 194) revela que a lição é que, quando você sofre reveses e fracassa, não pode ter uma reação intempestiva. Precisa parar, analisar as falhas e aprender com elas. Mas precisa também manter o otimismo.

Gráfico 14 - 10. Já superei obstáculos para conquistar um objetivo importante.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Através da análise do gráfico, ficou constatado que para o último quesito do questionário da Escala de Garra: “Já superei obstáculos para conquistar um objetivo importante”, resultaram em 31 alunos (38,7%) respondendo: “5. Totalmente a ver comigo”, 29 alunos (36,3%): “4. Bastante a ver comigo”, 19 alunos (23,8%) com: “3. Um pouco a ver comigo” e com o menor percentual, apenas 1 aluno (1,3%) respondeu: “2. Não muito a ver comigo”.

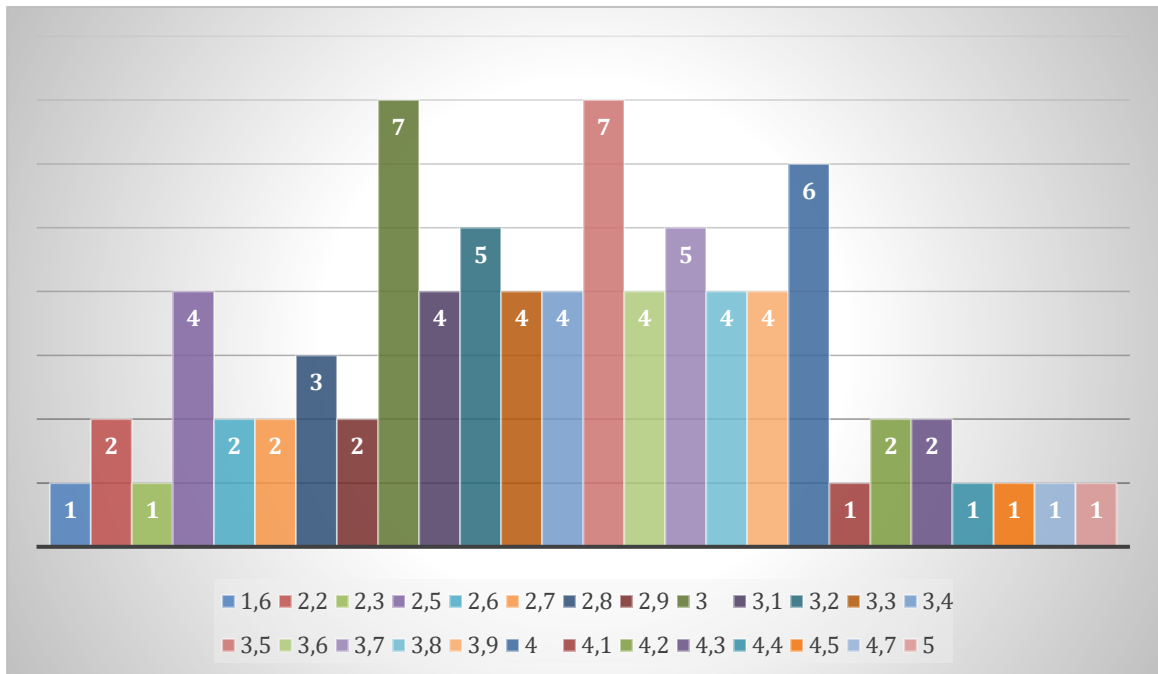
Duckworth (2016, p. 275), diz que aquilo que realizamos na maratona da vida depende em altíssimo grau de nossa garra - de nossa paixão e de nossa perseverança nas metas de longo prazo. A obsessão pelo talento nos desvia dessa verdade simples. Então, superar obstáculos é traçar boas estratégias e gerenciar emoções para manter o foco e seguir em frente. Conhecer suas limitações, saber o que incomoda e o que atrapalha é essencial para alcançar objetivos.

No gráfico acima, foi constatada a junção das respostas: “totalmente a ver comigo” e “bastante a ver comigo” totalizando 60 estudantes respondentes e uma boa parte também respondeu: “um pouco a ver comigo”, isso mostra que a garra de maior parte desses estudantes está em alto nível, a superação de obstáculos para atingir um objetivo importante, como a pandemia de Covid-19, por exemplo, foi um obstáculo que surgiu na vida de todas as pessoas e o mundo inteiro teve que criar soluções e métodos para não disseminar a contaminação e reduzir o número de mortes e poder seguir suas vidas no trabalho, nas instituições de ensino e em todos os tipos de ambientes. Encarar a pandemia foi um dos maiores obstáculos que muitas pessoas tiveram que superar desde o ano de 2020.

4.3 Pontuações:

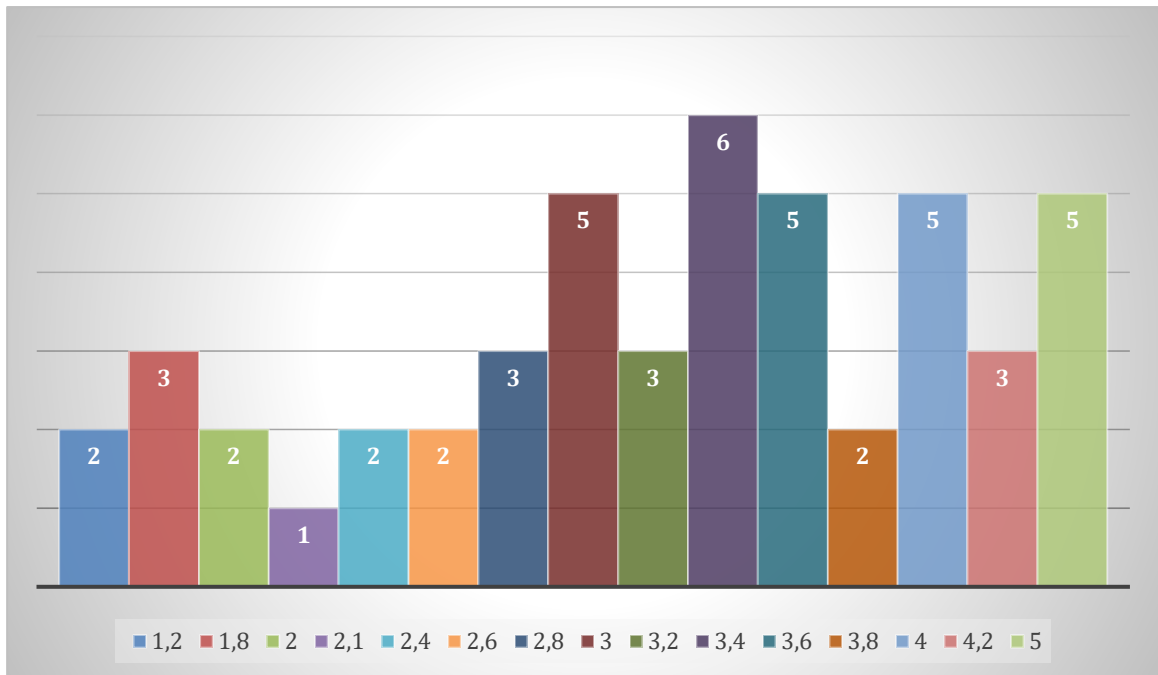
Some todos os pontos das opções que você marcou e divida por 10. A pontuação máxima nessa escala é cinco (com muita garra); a mais baixa é um (sem garra).

Gráfico 15 - Pontuação Escala de Garra

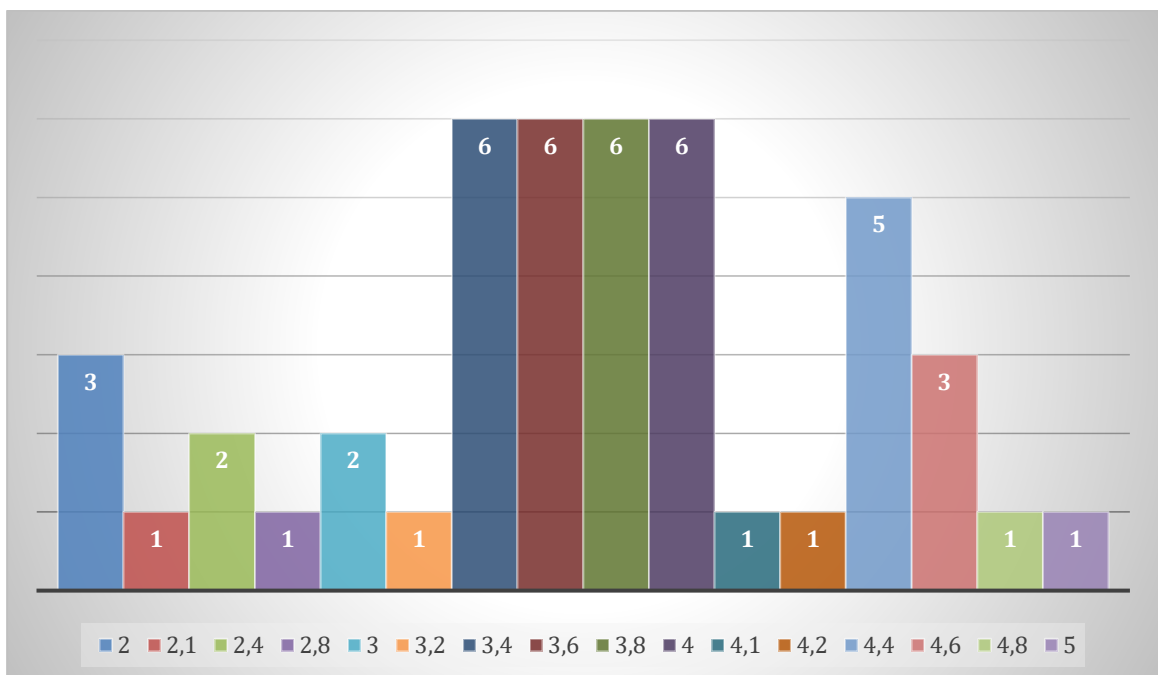


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A pesquisa buscou medir a garra dos estudantes, usando para isto a escala criada por Duckworth (2016), conforme descrito na metodologia. Com um intervalo entre zero e cinco, a média para a escala de garra foi igual a 1,6, e máximo em 5, com apenas um estudante, próximo ao valor máximo possível.

Gráfico 16 - Pontuação Paixão

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Gráfico 17 - Pontuação Perseverança

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já em relação aos dois componentes da garra: paixão e perseverança, cujas respostas não foram obrigatórias, foram obtidas 49 respostas para Paixão e 48 para

perseverança, ambos com a mesma escala entre zero e cinco, excluindo-se os cálculos realizados de forma errada, observou-se que em média os estudantes possuem 1,2, e um máximo de 5,0 de paixão e uma perseverança média de 2,0 e um máximo de 5,0.

Para os que obtiveram uma pontuação alta em paixão, é provável que tenham tirado uma nota semelhante em perseverança. E vice-versa... Essa tendência - de a pontuação em perseverança ser, em geral, superior à de paixão - indica que paixão e perseverança não são exatamente a mesma coisa (DUCKWORTH, 2016, p. 69).

A paixão é usada muitas vezes, pela maioria das pessoas, para designar emoções intensas ou obsessão. Na realidade, os que alcançam o sucesso conseguem através da consistência ao longo do tempo. O que significa que é através da sua perseverança e da sua paixão, ou seja, da intensidade com que se empenham em suas metas que conseguem atingir determinado objetivo.

Duckworth (2016, p. 20) afirma que as pessoas muito bem-sucedidas exibiam um tipo de perseverança feroz que se manifestava de duas formas. Em primeiro lugar, eram mais persistentes e esforçadas do que a média. Em segundo, sabiam lá no fundo de si mesmas o que desejavam. Tinham não só perseverança, como também uma direção. Era essa combinação de paixão e perseverança que fazia com que as pessoas bem-sucedidas fossem especiais. Numa palavra, elas tinham garra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como finalidade avaliar o grau de garra dos alunos do curso de Administração do IFPB, a partir da Teoria da Garra de Angela Duckworth. Este objetivo visou medir o nível de determinação e perseverança destes estudantes neste momento das suas vidas. Neste sentido, pretendeu incentivar para persistirem em seus objetivos e não desistir com facilidade.

Através do estudo, foi possível identificar os principais conceitos que norteiam os estudos sobre a motivação, as pessoas, as principais teorias da Administração e a Teoria da Garra, identificando suas principais características, para, então, correlacioná-las com os resultados da Escala de Garra utilizada na pesquisa.

Foram analisados os 10 quesitos do questionário da Escala de Garra, os quais denotam intrinsecamente os 4 indicadores de que as pessoas com garra têm em comum: interesse, prática, propósito e esperança, utilizando-se para fins de interpretação a teoria estudada no livro Garra: o Poder da Paixão e da Perseverança.

Através da análise e da interpretação das respostas dadas, foi possível avaliar o grau de garra dos estudantes de Administração do IFPB. Levando em consideração os resultados da pesquisa, é possível destacar que a maioria dos alunos estão focados em atingir seus objetivos e não desistem com facilidade, se esforçam para atingi-los e tem garra para ir até o final em suas metas, superando os obstáculos, porém, muitos alunos registraram em suas respostas que há situações em que se distraem com novas ideias e projetos, podendo abandonar os anteriores e mesmo depois de já terem um objetivo definido tem a probabilidade de buscar outro, além disso, também tem a facilidade de perder o interesse em continuar trabalhando em projetos que demandam longo prazo.

A relevância desse trabalho, considerando a análise feita a partir dos resultados da Escala de Garra pelos estudantes de Administração do IFPB, permitiu mudar a visão de alguns em relação ao que achavam o que era garra e ao que podem estar fazendo para ter mais ou menos garra. Verificou-se também que alguns dos alunos não estão tão motivados nesse momento de suas vidas, já outros estão empenhados e se dedicando para chegar até o final de suas metas.

Segundo Duckworth (2016), garra, no fim, é saber manter-se resiliente apesar dos obstáculos, sejam eles externos ou internos. “É viver a vida como se fosse uma maratona, não uma simples corrida”.

O primeiro objetivo de realizar um levantamento teórico sobre as escolas administrativas que tratam dos estudos sobre motivação e pessoas, foi realizado quando, no referencial teórico, foi abordada a Teoria Geral da Administração com as teorias das relações humanas e a comportamental.

Já o segundo objetivo foi estudar as teorias da administração que se ligam ao comportamento humano e a sua relação com a Teoria da Garra de Angela Duckworth, este objetivo foi realizado quando, no referencial teórico, foi abordada a Teoria Comportamental, a qual trata da necessidade de saber quais motivos, impulsos ou necessidades originam determinada ação em determinado momento e a Teoria da Garra que trata sobre o quanto uma pessoa é capaz de perseverar e ir até o fim para concluir seus objetivos e que pode ser medida através da Escala de Garra, um questionário cujos resultados mostram o nível de determinação e perseverança de uma pessoa naquele dado momento da sua vida. A ligação entre as teorias é: saber qual o motivo que determina aquela ação naquele momento e quanto se tem de garra para conquistá-la.

O terceiro objetivo foi aplicar a metodologia de pesquisa a fim de conhecer a matriz de garra com os alunos de Administração do IFPB, identificando os seus resultados e avaliando seu comprometimento e determinação, este objetivo foi atingido ao aplicar o questionário da Escala de Garra com 80 alunos do curso de Administração do IFPB e identificar e interpretar os resultados avaliando o grau de garra desses alunos para cada item do questionário.

A partir dessas informações, verificou-se que trabalhar com os alunos os resultados da Escala de Garra nas instituições de ensino é um método que pode contribuir bastante para estimular o desenvolvimento pessoal através da paixão e da perseverança, saber quais as qualidades de alunos veteranos e principalmente dos recém-chegados, que determinem seu sucesso durante as provas, medir as habilidades de liderança, assim como a vontade de perseverar e conquistar objetivos em longo prazo.

Portanto, este trabalho foi importante para ressaltar que o talento e a inteligência não são os únicos elementos do sucesso, a garra é uma característica fundamental para a realização de sonhos e objetivos. Ter determinação aliada a persistência é imprescindível para o alcance do sucesso. Não desistir é o elemento chave para superar os obstáculos e ter garra será o motivo de todas as conquistas.

REFERÊNCIAS

Administração. **Portal do estudante**, 2022. Disponível em: <https://estudante.ifpb.edu.br/cursos/41/>. Acesso em: 2 dez. 2022.

ALMEIDA, Ana Flávia. **Teoria geral da administração**. Codó. 2016. (Apostila de TGA). Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/206298/2/Apostila%20Introdu%C3%A7%C3%A3o%20a%20Administra%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 24 out. 2022.

BAPTISTA, Nuno Jorge Mesquita. Teorias da personalidade. **3º ano da licenciatura em Aconselhamento Psicossocial no ISMAI (Portugal)**, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/download/46690433/TEORIAS_DA_PERSONALIDADE.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Vol. 2. 6 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

COLARES, José Carlos de Souza. A contribuição Behaviorista para a administração. **Saber Científico (1982-792X)**, v. 1, n. 2, p. 19-31, 2021. Disponível em: <http://periodicos.saolucas.edu.br/index.php/resc/article/view/1096/962>. Acesso em: 25 out. 2022.

CORSO, José Carlos de Moura. **Teoria comportamental e técnicas de liderança na formação de equipes de alto desempenho**. Orientador: Tomas Drunkenmolle. 2015. 73 f. TCC (Graduação) – Curso de Gestão Estratégica de Empresas, Instituto Superior de Administração e Economia do Mercosul, Fundação Getúlio Vargas, Curitiba, 2015. Disponível em: http://repositorio.isaebrasil.com.br/wp-content/uploads/2020/05/mbagee_3-13_jos-flvio-de-moura-corso.pdf. Acesso em: 25 out. 2022.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/article/download>. Acesso em: 22 nov. 2022.

DIAS, Luis Gomes; QUEIROZ, Andre Felipe; LOPES, Michelle Rosa. Teoria comportamental: o impacto da teoria xey na gestão das organizações. **Revista Empreenda UniToledo Gestão, Tecnologia e Gastronomia**, v. 2, n. 1, 2018. Disponível em: <http://www.ojs.toledo.br/index.php/gestaoetecnologia/article/view/2863/285>. Acesso em: 13. nov. 2022.

DUCKWORTH, Angela. **Garra: o poder da paixão e da perseverança**. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2016.

DUCKWORTH, Angela. et al. Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1087–1101, jun.

2007. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/6290064_Grit_Perseverance_and_Passion_for_Long_Term_Goals. Acesso em: 26 out. 2022.

FERNANDES, Paulo Arthur; HOFFMANN, Rosa Cristina. Consultoria e qualidade: uma parceria rumo ao sucesso. **Unisecal**, 2019. Disponível em:

https://unisecal.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/Consultoria_e_qualidade_Paulo_Arthur.pdf. Acesso em:

16 out. 2022.

FERREIRA, Clécio da Silva. **Elementos de Estatística**. 2012. 31 slides. Disponível em: https://www.ufjf.br/clecio_ferreira/files/2012/04/Cap1-Amostragem1.pdf . Acesso em: 17 nov. 2022.

FEIST, Jess; FEIST, Gregory J.; ROBERTS, Tomi-Ann. **Teorias da personalidade**. 8 ed. AMGH Editora, 2015.

Gestão de pessoas: o que é, importância e como desenvolver. **FIA**, 2018.

Disponível em: <https://fia.com.br/blog/gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 13 out. 2022.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, v. 3, n. 3, 2003. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/567/612>. Acesso em: 03 nov. 2022.

Histórico da pandemia de covid-19. **PAHO**, 2020. Disponível em:

<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos>. Acesso em: 08 dez. 2022.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LEVITT, Theodore. **A imaginação de marketing**. São Paulo: Atlas, 1985.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. Saraiva Educação SA, 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000. 530 p.

MEDEIROS, José Washington de Moraes. **Universo, amostragem e amostra/instrumentos de coleta de dados: nuances e perspectivas**. 2020. 39 slides.

MEGGINSON, Leon C; MOSLEY, Donald C; PIETRI JUNIOR, Paul H. SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; HARLAND, Cristine; HARRISON, Alan; JHONSTON, Robert.

Administração: conceitos e aplicações. 4 ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MELO, Fernanda Augusta de et al. A influência da gestão de pessoas no desempenho empresarial através do perfil do líder. **Anais**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (IX SEGeT 2012). Rio de Janeiro: UniFOA, 2012.

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/25416357.pdf>. Acesso em 13 out. 2022.

MILLRATH, Miriã Alves. A importância das pessoas na estratégia empresarial. **Faculdade OPET**, 2008. Disponível em: https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n8/A_IMPORTANCIA-DAS-PESSOAS-NA-ESTRATEGIA_EMPRESARIAL.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

OLIVEIRA, Silvano Candido de. **A importância das pessoas nas organizações para alcançar bons resultados**. 2017. 42 f. TCC (Especialização) – Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/G202790.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

PEREIRA, Glauber. **Teoria geral da administração**. Faculdade de Tecnologia e Ciências. Disponível em: <<https://www2.unifap.br/glauberpereira/files/2015/12/TGA-EBOOK2.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2022.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Teorias da administração**. 3. ed. Saraiva Educação SA, 2017.

ROCHA, Caroline Reis. **Manual de comunicação não violenta para organizações**. 2017. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/19734>. Acesso em: 03 nov. 2022.

RODRIGUES, Maria Eloisa Jeronimo. **Garra e desempenho acadêmico em graduandos de ciências contábeis**. Orientador: César Augusto Tibúrcio Silva. 2022. 39 F. TCC (Graduação) – Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Brasília, 2022. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/32031/1/2022_MariaEloisaJeronimoRodrigues_tcc.pdf. Acesso em: 26 out. 2022.

Sobre o ifpb. **Portal ifpb**, 2022. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb>. Acesso em: 2 dez. 2022.

Teoria geral da administração. FTCEAD, 2015. E-book. Disponível em: <https://www2.unifap.br/glauberpereira/files/2015/12/TGA-EBOOK2.pdf>. Acesso em 1 dez. 2022.

TRIGUEIRO, Francisco Mirialdo Chaves; MARQUES, Neiva de A. **Teorias da administração I**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração: UFSC, 2009.

APÊNDICE A - Questionário

Instrumento de Coleta de Dados

Escala de Garra

Olá!

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar de uma pesquisa que será usada para a elaboração do meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Me chamo Rayssa Caroline Ribeiro de Araújo, sou estudante do curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) e a pesquisa está sendo orientada pela Prof. Dra. Cibele de Albuquerque Tomé.

Essa pesquisa é destinada aos alunos dos cursos de Administração do IFPB. Ela será realizada por meio de um questionário onde serão identificadas informações referentes ao perfil do aluno e em seguida será aplicada a Escala de Garra com base na teoria de Angela Duckworth, um questionário que avaliará seu nível de garra neste momento da vida.

Estima-se que você precisará de aproximadamente 5 minutos.

Atenção: Todas as informações coletadas neste estudo são confidenciais.

PERFIL DO ALUNO

1. Qual a sua idade?

3. Selecione o seu gênero:

() Masculino

() Feminino

() Outros

() Prefiro não dizer

4. Em qual turno você estuda?

- Diurno
- Matutino
- Noturno

5. Em qual semestre você está?

Apresento a seguir uma versão da ESCALA DE GARRA, criada por Angela Duckworth, para um estudo em West Point.

Leia cada frase e marque a opção que lhe pareça mais indicada. Não reflita demais sobre as frases. Em vez disso, compare a si mesmo com as “pessoas em geral” – e não somente com colegas de turma, amigos ou parentes.

Atenção: a veracidade de seu resultado depende da honestidade das suas respostas.

1. Novas ideias e novos projetos às vezes me distraem dos anteriores.

- 5. Nada a ver comigo
- 4. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 2. Bastante a ver comigo
- 1. Totalmente a ver comigo

2. Obstáculos não me desestimulam, eu não desisto com facilidade.

- 1. Nada a ver comigo
- 2. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 4. Bastante a ver comigo
- 5. Totalmente a ver comigo

3. Muitas vezes eu defino um objetivo, mas depois prefiro buscar outro.

- 5. Nada a ver comigo
- 4. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 2. Bastante a ver comigo
- 1. Totalmente a ver comigo

4. Sou uma pessoa esforçada

- 1. Nada a ver comigo
- 2. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 4. Bastante a ver comigo
- 5. Totalmente a ver comigo

5. Tenho dificuldade para manter o foco em projetos que exigem mais de alguns meses para terminar.

- 5. Nada a ver comigo
- 4. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 2. Bastante a ver comigo
- 1. Totalmente a ver comigo

6. Eu termino tudo o que começo.

- 1. Nada a ver comigo
- 2. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 4. Bastante a ver comigo
- 5. Totalmente a ver comigo

7. Meus interesses mudam de ano para ano.

- 5. Nada a ver comigo
- 4. Não muito a ver comigo
- 3. Um pouco a ver comigo
- 2. Bastante a ver comigo

() 1. Totalmente a ver comigo

8. Sou dedicado. Nunca desisto.

() 1. Nada a ver comigo

() 2. Não muito a ver comigo

() 3. Um pouco a ver comigo

() 4. Bastante a ver comigo

() 5. Totalmente a ver comigo

9. Já estive obcecado durante algum tempo por certa ideia ou projeto, mas depois perdi o interesse.

() 5. Nada a ver comigo

() 4. Não muito a ver comigo

() 3. Um pouco a ver comigo

() 2. Bastante a ver comigo

() 1. Totalmente a ver comigo

10. Já superei obstáculos para conquistar um objetivo importante.

() 1. Nada a ver comigo

() 2. Não muito a ver comigo

() 3. Um pouco a ver comigo

() 4. Bastante a ver comigo

() 5. Totalmente a ver comigo

Some todos os pontos das opções que você marcou e divida por dez.

A pontuação máxima nessa escala é cinco (com muita garra); a mais baixa é um (sem garra).

Minha pontuação foi:

- Pontuação Escala de Garra

Você pode usar o quadro a seguir a fim de verificar como sua pontuação se compara com uma grande amostra de adultos americanos. Por exemplo, se sua pontuação é de 4,1, você tem mais garra do que 70% dos adultos dessa amostra.

Percentual	Pontuação de garra
10%	2,5
20%	3,0
30%	3,3
40%	3,5
50%	3,8
60%	3,9
70%	4,1
80%	4,3
90%	4,5
95%	4,7
99%	4,9

Tenha em mente que sua pontuação é um reflexo de como você se vê agora. Seu grau de garra neste momento da vida pode ser diferente de quando você era mais jovem. E se você fizer o teste de novo mais tarde, talvez obtenha uma pontuação diferente. Agora, são muitas as razões para se crer que a determinação pode mudar.

Paixão e perseverança (Resposta não obrigatória)

A garra tem dois componentes: paixão e perseverança. Se você quiser ir um pouco mais fundo, pode calcular pontuações separadas para cada um desses componentes.

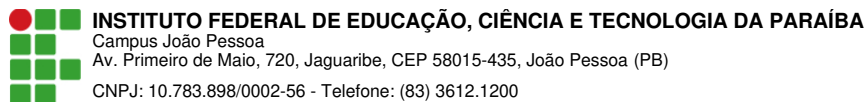
- Para a pontuação de **paixão**, some os pontos referentes aos quesitos ímpares e divida o total por cinco.
- Para a pontuação de **perseverança**, some os pontos dos quesitos pares e divida o total por cinco.

1. Pontuação Paixão:

2. Pontuação Perseverança:

Agradeço o interesse em contribuir com essa pesquisa!

Comentários adicionais:



Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso

Assunto: Trabalho de Conclusão de Curso
Assinado por: Rayssa Araújo
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Rayssa Caroline Ribeiro de Araújo, ALUNO (20201460059) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 29/12/2022 17:11:02.

Este documento foi armazenado no SUAP em 29/12/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 709409
Código de Autenticação: ec0e53e2cd

