

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO RIO GRANDE DO SUL
CAMPUS FELIZ
CURSO DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS**

Rita Catarina Flores

**OS EFEITOS DA ANSIEDADE NO COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL DOS ESTUDANTES DO CURSO DE
TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS DO IFRS FELIZ**

**Feliz
2018**

Rita Catarina Flores

**OS EFEITOS DA ANSIEDADE NO COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL DOS ESTUDANTES DO CURSO DE
TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS DO IFRS FELIZ**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado ao Curso de Tecnologia em
Processos Gerenciais do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia do Rio
Grande do Sul como requisito para a
obtenção do título de Tecnólogo em
Processos Gerenciais.

Orientadora: Prof^ª Me. Cecília Brasil Bigueline

**Feliz
2018**

Rita Catarina Flores

OS EFEITOS DA ANSIEDADE NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS
ESTUDANTES DO CURSO DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS DO
IFRS FELIZ

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Aprovado em _____ de julho de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Profª.Me. Cecília Brasil Biguelini

Prof.Me. Matheus Milani

Prof. Júlio Cesar de Oliveira

Dedico este trabalho aos meus pais amados Antonio Flores (in memorian) e Leoni Flores pelos ensinamentos de vida e amor, e pelas duas razões da minha vida, meus filhos William e Katherine Flores Picoli.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus por ter me concedido saúde, força e fé para realização de todas as etapas do curso. Sem Ele, nada disso seria possível. Também sou grata ao Senhor por ter dado saúde aos meus familiares e tranquilizado o meu espírito nos momentos mais difíceis da minha trajetória acadêmica até então. Agradeço imensamente à professora mais especial do IFRS Feliz e minha orientadora também, Cecília, que além de ter me dado todo o suporte com suas correções e incentivos, me fez acreditar que somos capazes de ir longe e que tudo daria certo. Também sou grata aos professores Matheus e Júlio, que nunca mediram esforços para ajudar e também me fazer acreditar que tudo iria dar certo. Aos meus filhos William e Katherine, por me ajudar a passar por todas as atribuições nestes anos. Ao Diogo e Larissa que sempre tiveram presentes me apoiando. A minha irmã Viviane por toda ajuda e paciência de sempre. Por fim, a todos meus colegas que estiveram comigo nessa caminhada, em especial a Eurenice pelo carinho e atenção; Mariana, Michele, Betina, Bianca, Bárbara, Yur, Gian, entre tantos outros que participaram dessa parte muito especial de minha vida.

Mais arriscado que mudar é continuar fazendo a mesma coisa.

Peter Drucker

RESUMO

Tendo em vista que a ansiedade pode influenciar no comportamento organizacional dos alunos ao longo de sua atividade acadêmica, principalmente com a expectativa profissional após concluírem o curso, pesquisa-se sobre o comportamento organizacional, a fim de identificar o efeito da ansiedade no comportamento organizacional dos alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais. Para tanto, é necessário avaliar o perfil sociodemográfico e acadêmico dos alunos, bem como a influência do ambiente externo sobre o acadêmico e o nível de ansiedade apresentado pelos alunos. Realiza-se, então, uma pesquisa descritiva, utilizando o método de pesquisa quantitativa *survey*, com perguntas estruturadas. Diante disso, verifica-se que entre os 66 alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais que responderam o questionário, 34 alunos são do sexo feminino (51,52%) e 32 do sexo masculino (48,48%). No perfil acadêmico dos alunos, no sexo feminino, 31,82% ingressaram por processo seletivo ou vestibular, 18,18% pelo SISU/ENEM, e 1,52% por transferência de outra instituição. No sexo masculino, 22,73% ingressaram por processo seletivo ou vestibular, 24,24% pelo SISU/ENEM, e 1,52% por transferência de outra instituição. Em relação ao perfil de ansiedade dos alunos, a média do gênero feminino indicou 8,15; e a média do gênero masculino indicou 6,47. Nos dados sobre a qualidade do sono, a variável entre 6 e 8 horas de sono, a média indicou 7,33; e até 6 horas de sono média de 7,4. Para os alunos que possuem sono acima de 8 horas, a média indicou 7. Este estudo evidenciou, como demonstrado na análise dos dados, que os alunos possuem o efeito da ansiedade em variáveis que influenciam diretamente no comportamento organizacional da vida acadêmica e profissional, além de observar que com aproximação do fim do curso, o índice de ansiedade aumenta gradativamente. Por isso, deve ser considerado a replicação deste estudo, para evidenciar se houve relevância na ansiedade dos alunos em outro tempo, em longo prazo, auxiliando assim, no sentido de minimizar situações de agravante no efeito da ansiedade.

Palavras-chave: Comportamento organizacional, Ansiedade, Perfil acadêmico.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Variável gênero dos alunos	22
Gráfico 2 – Gênero x estado civil x filhos	23
Gráfico 3 - Renda remunerada x outra fonte de renda	24
Gráfico 4 – Forma de ingresso no IFRS Feliz	25
Gráfico 5 – Semestre x aluno	26
Gráfico 6 – Gênero x estudo x cansaço	27
Gráfico 7 – Tomada de decisão x emprego x gênero	28
Gráfico 8 – Reconhecimento no mercado de trabalho	29
Gráfico 9 – Nível de ansiedade entre os gêneros	30
Gráfico 10- Nível de ansiedade nos semestres	31
Gráfico 11 – Happy hour com colegas / amigos x ansiedade	31
Gráfico 12- Nível ansiedade em relação à prática de atividade física	32
Gráfico 13 – Horas de sono x ansiedade	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 OBJETIVO GERAL.....	11
1.1.1 Objetivos Específicos	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.....	12
2.2 ANSIEDADE	12
2.3 FATORES QUE INFLUENCIAM O PERFIL ENTRE OS GÊNEROS NA FORMAÇÃO ACADÊMICA	14
2.4 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO.....	15
2.5 O PAPEL DO ADMINISTRADOR.....	15
2.6 PROCESSO ADMINISTRATIVO	16
2.7 A REALIDADE DOS FUTUROS ADMINISTRADORES	17
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	19
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	19
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	19
3.3 AMOSTRAGEM.....	20
3.4 COLETA DE DADOS	21
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	21
4 RESULTADOS	22
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS ALUNOS	22
4.2 PERFIL ACADÊMICO DOS ALUNOS	24
4.3 PERFIL DE ANSIEDADE NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS ALUNOS.....	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICE A	36

1 INTRODUÇÃO

O comportamento organizacional está inter-relacionado com as pessoas individualmente e em grupos dentro de um sistema complexo que é a sociedade como um todo, seja ela corporativa, acadêmica, profissional ou governamental em um ambiente externo e interno que influenciam as pessoas a se comportarem de maneiras diferentes. Conforme Chiavenato, (2014) o comportamento organizacional é como o campo de estudo que abrange a dinâmica das organizações visualizadas como um todo envolvido em um ambiente dinâmico e mutável e internamente composto por pessoas, grupos que buscam alcançar seus objetivos.

No sentido de alcançar a realização na vida profissional e reconhecimento no mercado de trabalho, os alunos passam por muitos anseios e comportamentos tanto no ambiente externo da vida acadêmica: como trabalho, família, socialização entre outros, como interno: preocupações com a falta de tempo, relacionamento com colegas e professores, dificuldades nas disciplinas, dúvidas sobre sua capacidade cognitiva que acabam atingindo patamares de estresse, tensão e principalmente ansiedade (ZAMIGNANI; BONACO, 2005).

A ansiedade não é considerada um fenômeno necessariamente patológico, mas uma função natural do organismo, que permite que ao mesmo estar preparado ou preparar-se para responder da melhor forma possível a uma situação nova e desconhecida, bem como a uma situação já conhecida e interpretada como potencialmente perigosa (SILVA et al, 2010). No entanto, quando a ansiedade atinge graus muito elevados e contínuos, ela pode ser considerada prejudicial ao organismo, pois fará com que este permaneça em constante estado de alerta, configurando, assim, as patologias designadas como transtornos de ansiedade (ARAÚJO, 2011).

A ansiedade pode ser definida enquanto evento clínico quando implica um comprometimento ocupacional do indivíduo, impedindo o andamento de suas atividades profissionais, sociais e acadêmicas. Ela abrange um grau de sofrimento considerado significativo e também quando as respostas evitarão ocuparem um tempo considerável do dia (ZAMIGNANI; BONACO, 2005).

Segundo Chiavenato (2007), existem alguns fatores que seriam provocadores da ansiedade no trabalho, como o autoritarismo do chefe, a desconfiança, as pressões e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a monotonia e a rotina de certas tarefas. Além disso, há o ambiente barulhento, a falta de segurança, perspectiva e progresso profissional e a insatisfação pessoal.

Este estudo justifica-se pelo questionamento que a ansiedade pode causar no comportamento organizacional dos alunos ao longo de sua atividade acadêmica, principalmente com a expectativa profissional após concluírem o curso, pois a análise do estudo será realizada com todos os alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais. Através do estudo foi feito o seguinte questionamento: Será que os efeitos da ansiedade no comportamento organizacional dos alunos é consequência de fatores do ambiente interno e externo da sua vida acadêmica?

1.1 OBJETIVO GERAL

Identificar se os efeitos da ansiedade no comportamento organizacional dos alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais é consequência de fatores do ambiente interno e externo da sua vida acadêmica.

1.1.1 Objetivos Específicos

Os seguintes objetivos buscam complementar o objetivo geral citado para atingir o resultado final do trabalho:

- Avaliar o perfil sociodemográfico e acadêmico dos alunos;
- Avaliar a influência dos ambientes interno e externo sobre o acadêmico;
- Avaliar o nível de ansiedade apresentado pelos alunos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

As organizações não existem sem as pessoas, pois elas estão interligadas pelo seu sistema interno, seja ele individual ou em grupos, formal ou informal, grandes ou pequenos. As pessoas são seres humanos, seres vivos que possuem vários sentidos e sentimentos, além das características cognitivas. Por isso as organizações existem para servir as pessoas e não às pessoas servirem às organizações. Segundo Chiavenato (2006), todas as organizações são constituídas de pessoas e de recursos não-humanos (como recursos físicos e materiais, financeiros, tecnológicos, mercadológicos, entre outros).

O comportamento humano é imprevisível, pois decorre de experiências existenciais, sistema de valores pessoais e de necessidade íntima. O ser humano traz consigo sentimentos, ambições, expectativas e busca sempre o crescimento e reconhecimento dentro da organização. A falta de caminhos para a satisfação de outras necessidades levava à tensão, à angústia e à frustração (HERSEY & BLANCHARD, 1986).

Segundo Weber (1994), existem algumas características dentro das organizações de acordo com comportamento, por exemplo, racionalidade e superioridade. Dentro das organizações existem normas, regras claras e evidentes que deverão ser seguidas. O comportamento organizacional é um campo de estudo que objetiva prever, explicar, entender e mudar o comportamento humano nas empresas WAGNER III e HOLLENBECK (2012).

O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que os indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional (ROBBINS, 2009).

2.2 ANSIEDADE

A ansiedade envolve a ativação dos sistemas cognitivo, fisiológico, motivacional, afetivo e comportamental, bem como também é considerada adaptativa, como um grupo organizado de funções adaptativas pelas quais um organismo sente, avalia e responde a pistas

de perigo no seu meio externo ou interno. De acordo com segundo manual de classificação de doenças mentais (DSM.IV), ansiedade é:

(...) um distúrbio caracterizado pela “preocupação excessiva ou expectativa apreensiva”, persistente e de difícil controle, que perdura por seis meses no mínimo e vem acompanhado por três ou mais dos seguintes sintomas: inquietação, fadiga, irritabilidade, dificuldade de concentração, tensão muscular e perturbação do sono (PSIQUIATRIA GERAL, 2013).

Geralmente, a ansiedade envolve um estado emocional tenso caracterizado por vários sintomas somáticos, desassossego da mente de forma penosa para o indivíduo sobre doença antecipada, apreensão de eventos anormais, dúvida do próprio sobre a natureza da ameaça, bem como crenças sobre a realidade da ameaça e lapsos ou falhas no potencial de coping, ou seja, esforços cognitivos e comportamentais para lidar com situações de dano, de ameaça ou de desafio quando não está disponível uma rotina ou uma resposta automática (CERCHIARI, 2004).

Os indivíduos com problemas de ansiedade acabam no fundo por prejudicar a objetividade e a capacidade de avaliar as suas cognições ligadas à ameaça de um modo realista e racional. A marca destes indivíduos acaba por ser uma presença de forte percepção de ameaça e a consequente ativação fisiológica na ausência de uma ameaça objetivamente real. Deste modo, a pessoa ansiosa vê a ameaça e reage de acordo com ela, mesmo quando ela não exista realmente (SKINNER, 1991).

No ciclo da vida humana, o ser humano como indivíduo possui muitas características que vão se desenvolvendo ao longo de sua vida e vão se adaptando ou transformando-o com motivações para buscar sua realização pessoal e profissional. Para Bergamini (1997):

A motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos; uma energia interna, algo que vem dentro do indivíduo, fazendo com que este se coloque em ação. A motivação no trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfações pessoais, a realizarem os objetivos da organização.

O estudante universitário, enquanto jovem adulto em processo de desenvolvimento, encontra-se mais susceptível a situações de mal-estar e a desencadear emoções como a ansiedade. Além disso, este se encontra perante variadas situações acadêmicas, como a proximidade de frequências ou exames, entre outros, que igualmente lhe podem provocar ansiedade (CERCHIARI, 2004).

No ambiente externo em que o estudante vive há muitas variáveis que influenciam na sua vida profissional entre elas falta de ânimo, falta de envolvimento com o trabalho e a

organização, deficiência no sono com as preocupações do dia a dia, falta e atrasos frequentes no trabalho excesso de visitas ao médico. Dutra (2001) afirma que a empresa transfere seu patrimônio intelectual para as pessoas, e as pessoas ao colocarem em prática o patrimônio de conhecimentos da organização concretizam ao contexto, estabelecendo as modificações necessárias para seu aperfeiçoamento. Pode também se desenvolver frente a condições internas capazes de atuar como geradoras de estados tensionais significativos, que incluem a ansiedade, o pessimismo, os pensamentos disfuncionais, o padrão de comportamentos de pressa, a competição, a falta de assertividade, entre outros, capazes de gerar um estado de tensão com consequências físicas e psicológicas (CERCHIARI, 2004).

2.3 FATORES QUE INFLUENCIAM O PERFIL ENTRE OS GÊNEROS NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens nas funções e responsabilidades atribuídas, atividades desenvolvidas, acesso e controle sobre os recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão. Mas cada vez mais o gênero feminino vem crescendo diante das oportunidades na vida acadêmica e no mercado de trabalho. Em suma, os resultados mostram que, em média, as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais analisados (IBGE, 2017).

Com o ingresso da mulher no mercado de trabalho e a chegada da mesma em posições de gestão, foram iniciados estudos comparativos sobre a forma como homens e mulheres tomam decisão em todos os âmbitos da vida, mas com uma atenção especial ao ambiente de trabalho, onde observa-se que mulheres e homens possuem atitudes diferentes, muito justificado por conta do papel de cada gênero na sociedade ao longo das décadas (ARAÚJO, 2012).

Sob um contexto histórico, observa-se que o trabalho da mulher sempre foi menos remunerado do que o do homem. Seja porque produziam menos no início da industrialização, ou porque trabalhavam com a produção dos bens de menor valor no mercado, ou porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação. Também poderia ser porque tinham uma jornada de trabalho menor ou simplesmente por possuírem uma menor capacidade de se organizarem em sindicatos e lutarem por seus direitos. O fato é que tais diferenças salariais ainda persistem até hoje (MORAES, 2005).

2.4 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Na definição do que é Administração encontra-se uma ciência social dedicada aos estudos e práticas administrativas nas organizações. Nas últimas décadas, multiplicaram-se as escolas de formação de administradores, fazendo com que a graduação em administração seja, atualmente, a modalidade com o maior número de matrículas entre as instituições de ensino superior no Brasil, representando 12,8% dos universitários brasileiros em 2016 (IBGE, 2017).

Nas responsabilidades do administrador estão os gerenciamentos dos recursos financeiros, humanos e patrimoniais cujos objetivos a serem atingidos são determinados pelas necessidades de operação e crescimento organizacional. A ansiedade dentro das empresas gera uma falsa ideia de que a inovação é uma maneira de solucionar problemas, dando lugar aos modismos e ao charlatanismo: "Organizações que adotam inovações são percebidas como flexíveis e adaptáveis. Já aquelas que não adotam inovações são vistas como inertes ou patológicas" (PAIVA, 2007). As organizações precisam alcançar objetivos em um mundo de muita concorrência, tomar decisões, coordenar atividades, utilizar tecnologias, conduzir pessoas, avaliar as metas, possuir recursos, gerar valor ao mercado e ter resultados (CHIAVENATO, 2006).

Ao falar-se em formação profissional, devem-se focar as novas demandas que emergem na sociedade atual. Para isso, um dos pontos de destaque é justamente rever e dimensionar as relações entre o sistema de formação profissional e o sistema educacional, o que nos remete a compreender de que modo tem-se pensado a formação dos novos profissionais (FERRETI, 1997).

2.5 O PAPEL DO ADMINISTRADOR

O papel desempenhado por um aluno de administração é que, ao assumi-lo, manifesta possuir uma identidade profissional e quando tomar posse do papel é inconsciente, as ações adotadas dizem respeito mais às identificações do que à identidade de quem desempenha o papel. Já a identidade vocacional é uma resposta ao *para quê* e ao *por que* da posse do papel a essa identidade ocupacional/profissional as diferentes profissões que devem ser concebidas como em constante transformação, acompanhando as mudanças da realidade social. Também neste sentido, Paiva (2007) relata que as pessoas vão se transformando à medida que

interagem com as outras pessoas e outros grupos. No que diz respeito ao administrador, Drucker (2006) afirma que o administrador é o elemento dinâmico e necessário para qualquer empresa e que em uma economia competitiva é sobretudo a qualidade e o desempenho dos administradores que determinam o sucesso de uma empresa e sua sobrevivência. Chiavenato (2007) também afirma que os administradores são criadores de negócios, são focados em alcançar previsibilidade de resultados superiores de negócios.

Durante sua formação, o administrador estuda as diversas áreas de uma organização para conseguir uma visão completa e abrangente. O tema educação e trabalho podem ser entendidos a partir de duas visões: a de que não há relação entre os dois termos e a de que, ao contrário, ela vem se estreitando em decorrência do reconhecimento que a educação, ao qualificar os trabalhadores, pode vir a contribuir para o desenvolvimento econômico. O administrador, segundo Wagner III e Hollenbeck (2012), deve ser um cidadão global, visionário, autêntico e corajoso.

De acordo com Carvalho (2009), o atual administrador deverá ter conhecimento do seu verdadeiro papel, os conhecimentos que lhe serão necessários e quais habilidades lhe serão exigidas, para conseguir se sobressair em um ambiente acelerado e de mudanças. Os administradores fazem uso de todos os seus conhecimentos e percepções das ciências humanas e sociais, preocupando-se também com as eficiências e os resultados (DRUCKER,2006).

2.6. PROCESSO ADMINISTRATIVO

Em um processo administrativo, dependendo do grau de complexidade de uma negociação, as características individuais podem ser determinantes na construção de percepções que favoreçam ou desfavoreçam o desenvolvimento positivo da interação das partes envolvidas. Se a negociação for presencial, como de fato acontece na maioria dos casos, o perfil individual, social e psicológico dos negociadores ganha uma relevância reforçada que não deve ser negligenciada. É verdade que algumas características pessoais tendem a ser estáveis em cada indivíduo, mas em situações em que é possível escolher o negociador que representa uma das partes, essas características podem ser determinantes na escolha da pessoa mais indicada que maximize as possibilidades de êxito da negociação (DRUCKER, 2006).

De acordo com Silva et al (1995), do ponto de vista administrativo existem dois tipos de perfis: o perfil ideal e o perfil real. O perfil ideal é visto como uma abstração formada a partir das exigências de novas interpretações das abordagens administrativas já existentes e também da necessidade de compreensão dos novos campos do conhecimento humano. Referindo-se ao perfil real, é a interpretação de características pessoais e a influência do meio. Segundo Azevedo (1992), as principais causas de insucesso nas empresas brasileiras são devido à falta de habilidade administrativa, financeira, mercadológica ou tecnológica do gestor, além da instabilidade econômica do mercado. O processo administrativo pode também ser definido em conformidade com Chiavenato (2006): uma sequência lógica de tarefas, uma sequência estruturada de atividades iniciadas com um input de vários elementos possíveis, tendo como meio o processamento destes *inputs*, e tendo como fim, a saída, ou seja, o *output*.

2.7 A REALIDADE DOS FUTUROS ADMINISTRADORES

O mundo de hoje, globalizado, agressivo e competitivo define que profissional sobreviverá no mercado e quem já está excluído dele, exigindo que o profissional em Administração seja um supergestor, com mil e uma habilidades e comprometido com os objetivos estabelecidos. O compromisso de qualquer profissional com a sociedade é inevitável, porém não é homogênea, é voltado para interesses comuns e para o bem-estar de todos (FREIRE, 1975).

Para Wagner III e Hollenbeck (2012), existem três componentes-chaves para a definição de satisfação no trabalho: O primeiro, representado pelos valores, é aquilo que a pessoa deseja obter, consciente ou inconscientemente, do trabalho; o segundo, a importância dos valores, refere-se ao fato de que as pessoas não diferem apenas nos valores que defendem, mas na importância que atribuem a cada um deles; e, finalmente o terceiro, a percepção, indica como a satisfação reflete a percepção da situação atual em relação aos valores de cada indivíduo. Nesse sentido, existem associações positivas (como benefícios, comunicação, participação e promoções) e negativas (como ansiedade, nível de educação e falta de oportunidades) que podem afetar o nível de satisfação no trabalho.

De acordo com Robbins (2009), os trabalhadores preferem empregos que lhes ofereçam oportunidades de utilizar suas habilidades e capacidades; valorizam a variedade de tarefas, liberdade e *feedback* sobre o próprio desempenho. Eles querem sistemas de remuneração e promoções justas e sem ambiguidades, de acordo com suas expectativas;

preocupam-se com questões que vão desde o confronto pessoal até as condições para a realização de um bom trabalho e almejam receber do trabalho não apenas dinheiro ou resultados materiais, mas satisfazer suas necessidades sociais e de autorrealização. Segundo Wagner III e Hollenbeck (2012), a importância de um profissional estar cursando ou ter concluído um curso superior é tão importante que pode ser caracterizada como um conjunto de sentimentos desenvolvidos em razão do trabalho que um indivíduo realiza, determinado por fatores como a prestação de trabalhos desafiantes sob condições estimulantes, o recebimento de recompensas justas e a colaboração da equipe. Por isso que muitos alunos no decorrer do curso ficam muito ansiosos, tanto pela educação em si quanto pelos benefícios que o seu desempenho acadêmico irá proporcionar na sua vida profissional (BERGAMINI, 2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será tratado sobre o tipo de pesquisa utilizada, o método escolhido, o instrumento de coleta de dados, a amostragem utilizada, a aplicação do instrumento de pesquisa e a análise de dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Segundo Gil (2010), toda classificação se faz baseada em algum critério. Em relação às pesquisas, dispõe-se basear em seus objetivos gerais. Neste estudo, foi utilizada a pesquisa descritiva que de acordo com a classificação proposta pelo autor, busca estudar e descrever algumas das possíveis características dos objetivos específicos do presente trabalho. Além disso, a pesquisa é quantitativa, que segundo Malhotra (2006) consiste em uma pesquisa que utiliza métodos estatísticos na sua análise. O método que será utilizado é o *survey*, no qual de acordo com Malhotra (2006) se emprega um questionário para realizar a coleta de dados.

A pesquisa com *survey* pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população alvo, utilizando o questionário como instrumento de pesquisa *survey*. Nesse tipo de pesquisa, o respondente não é identificável, portanto o sigilo é garantido (FONSECA, 2002, p.33).

Para Malhotra (2006), um questionário é um conjunto de perguntas para obter informações do entrevistado e devem conter perguntas fáceis de serem respondidas, que motivem o entrevistado a respondê-lo por completo, se mantendo envolvido, minimizando erros de resposta. Existem duas estruturas de perguntas: perguntas estruturadas e não estruturadas. Na pesquisa com *survey* serão utilizadas as perguntas estruturadas que são as que especificam o conjunto de respostas alternativas, múltipla escolha, duas escolhas e escala.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os procedimentos técnicos utilizados nessa pesquisa foram inicialmente realizados com uma revisão de literatura através de uma pesquisa bibliográfica (GIL, 2010). Utiliza-se o

questionário constituído por questões de caracterização sociodemográfica e acadêmica. O questionário sociodemográfico permite-se caracterizar os sujeitos em relação à idade, sexo, estado civil, zona de residência, coabitação em período letivo, habilitações literárias dos pais, profissão dos pais e o número de irmãos. Com o questionário de contexto académico, determinou-se o ano em que está inscrito, se possui atividade remunerada, como se desloca para a escola, tempo de deslocamento e se usufrui de estatuto de aluno de bolsa de estudo.

Para esta revisão, utilizaram-se os termos de busca como “ansiedade”, “ansiedade académica”, “ansiedade gestão”, “comportamento organizacional”, “processo administrativo”, associados também com a procura e leitura de livros e artigos publicados que abrangessem o problema de pesquisa em questão possibilitando, assim, a obtenção de conhecimento da área. Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi utilizado um questionário de questões fechadas (APÊNDICE A) pelo método de survey. No questionário, além das questões fechadas de múltipla escolha, foi utilizada também a escala de Likert de 1 a 10 (1=discordo totalmente a 10=concordo totalmente). Segundo Fonseca (2002), neste tipo de pesquisa é utilizado um levantamento que pode ser de dois tipos: levantamento de uma amostra ou levantamento de uma população censitária, que neste caso da pesquisa realizada foi com todos os alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais, ou seja, um censo com o propósito de identificar os objetivos específicos do presente trabalho.

3.3 AMOSTRAGEM

A amostra foi constituída por 34 alunos do sexo feminino (51,52%) e 32 do sexo masculino (48,48%), sendo constituída por mais alunos do sexo feminino. As idades dos participantes variaram entre os 17 e os 54 anos ($M=25,57$). Na referente pesquisa foi atribuída a amostragem não probabilística por conveniência. Segundo Malhotra (2006), a amostragem não probabilística consiste em uma amostragem em que o pesquisador seleciona elementos convenientes. Participaram 66 alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais.

3.4 COLETA DE DADOS

A aplicação do instrumento de pesquisa ocorreu no mês de maio de 2018 durante o período de aula dos alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais. O instrumento de pesquisa foram questionários fechados produzidos e impressos pela autora e entregues a cada aluno no dia da aplicação. Outros pesquisadores como Silva et al. (2010) sugerem que estudantes, seja de graduação ou de pós-graduação, podem ser utilizados em pesquisas acadêmicas, pois representam bons substitutos para pesquisas realizadas com profissionais. Esses autores legitimam essa opção como uma metodologia válida para ser empregada em pesquisas empíricas e através de tais evidências mostrou-se que estudantes podem ser sim substitutos para profissionais em tomada de decisão.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

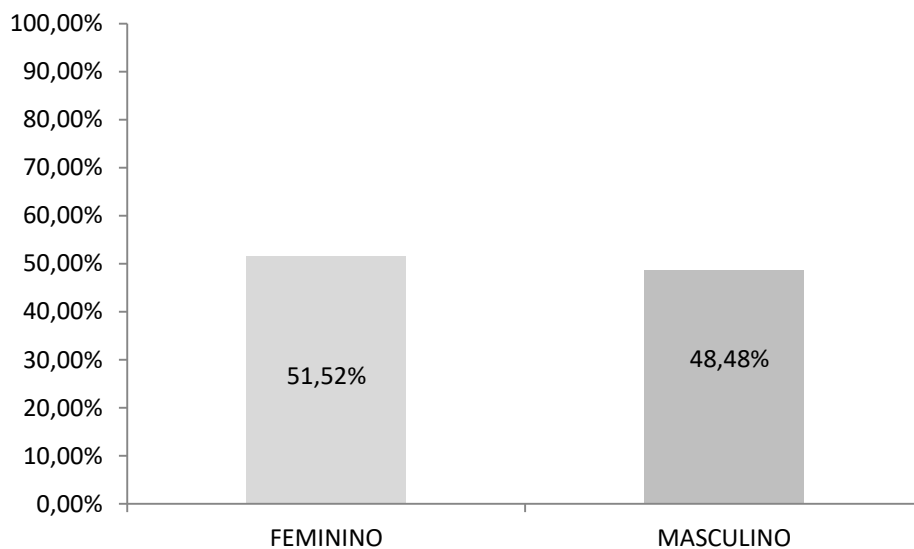
Antes de iniciar-se o uso de técnicas estatísticas para encontrar os resultados da pesquisa, deve-se fazer a análise exploratória de dados que procurem revelar as estruturas e padrões que se encontram na base de dados da coleta realizada. Após a coleta dos dados, as respostas obtidas através da análise exploratória de dados com os 66 questionários foram codificadas, tabuladas e analisadas. Realizaram-se análises estatísticas com as variáveis da pesquisa através de planilha produzida no programa da Microsoft Excel e após, foram construídos gráficos com variações de percentuais e média dos dados resultantes, dependendo de cada situação.

4 RESULTADOS

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS ALUNOS

Entre os 66 alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais que responderam o questionário, 34 alunos são do sexo feminino (51,52%) e 32 do sexo masculino (48,48%). Tais dados confirmam o estudo do artigo “Mais representatividade feminina no mundo acadêmico” da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) de 2017, em que relata a pesquisa *Gender in the Global Research Landscape*, realizada em 12 países pela editora *Elsevier*, entre os anos de 2011 e 2015, mostrando que as alunas brasileiras foram responsáveis por 49% dos artigos científicos produzidos no país. Trata-se de um resultado animador, que nos coloca à frente de potências como Estados Unidos, Canadá e União Europeia, ao menos nesse quesito. Ou seja, ainda há muitas diferenças na variável por gênero, na qual a representação feminina em cargos de liderança e até mesmo em ambiente acadêmico deve ser mais expressivo, pois em relação aos homens, as mulheres possuem mais expectativas em relação ao curso e por consequência investem mais nas atividades acadêmicas, enquanto os homens investem mais nas áreas de socialização.

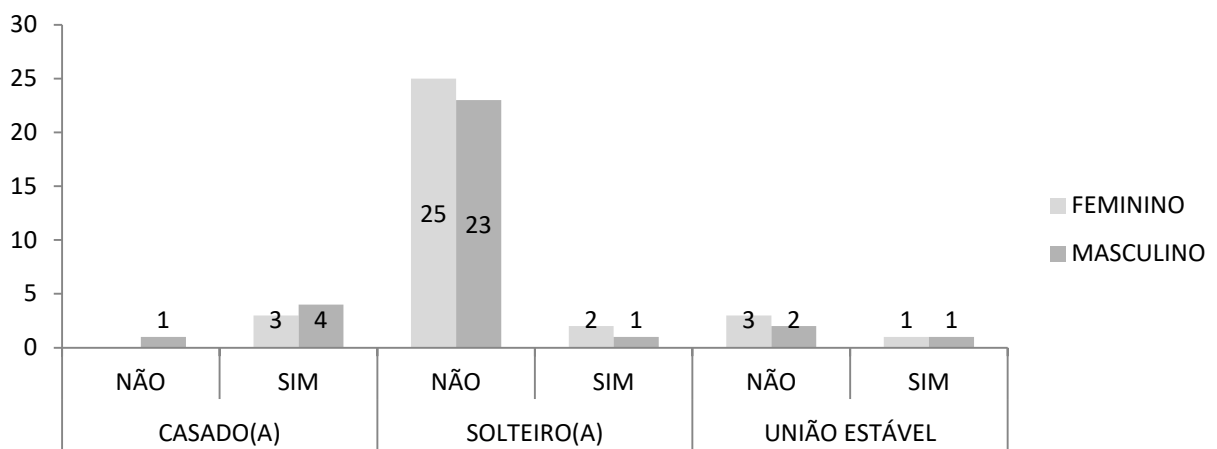
Gráfico 1- Variável gênero dos alunos



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

De acordo com análise de dados dos alunos, o resultado referente ao gênero, estado civil e filhos, o gráfico 2 demonstra que 72,31% são solteiros, 7,69% em união estável e apenas 1,54% casados. Os resultados obtidos são semelhantes aos da ANDIFES em 2017 que indica que o total de estudantes solteiros de 86,6% , e de casados de 7,68% . Além disso, a pesquisa também indicou que 90,8% dos estudantes não têm filhos, equivalente com o resultado da análise de dados dos alunos questionados que foi de 81,54%, que inclusive vem corroborar os números decrescentes da taxa de natalidade no Brasil (IBGE,2017).

Gráfico 2 – Gênero x estado civil x filhos



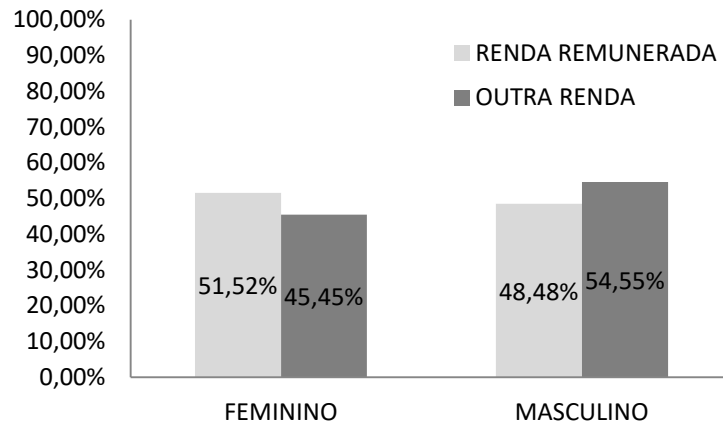
Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Na análise de dados pertinente à renda remunerada e outra fonte de renda dos alunos, o Gráfico 3 demonstra que o sexo masculino indicou 48,48% e o sexo feminino 51,52% de renda remunerada; já em outra fonte de renda, o sexo feminino indicou 45,45 % e o sexo masculino 54,55%. Para confirmar esses resultados, buscou-se a referência dos Indicadores de Distribuição da População (IBGE, 2017), que indicou na variável renda remunerada do sexo masculino o resultado de 36,6% e do feminino 63,4% e a variável economicamente ativa, ou seja com renda remunerada. O sexo masculino estava com 53,3% e o feminino em 46,7%, mostrando que as variáveis foram de indicativos diferentes.

Alguns dados pesquisados no estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2017) mostram que as mulheres em média de 7,5 horas trabalham a mais que os homens por semana. A jornada geral da média das mulheres em 2015 era de 53,6 horas, ao mesmo tempo em que a dos homens era de 46,1 horas. Sobre outras fontes de renda ou atividades não remuneradas, as mulheres mencionam

que realizam mais de 90% de atividades domésticas, ou seja, elas possuem mais de uma função.

Gráfico 3 - Renda remunerada x outra fonte de renda

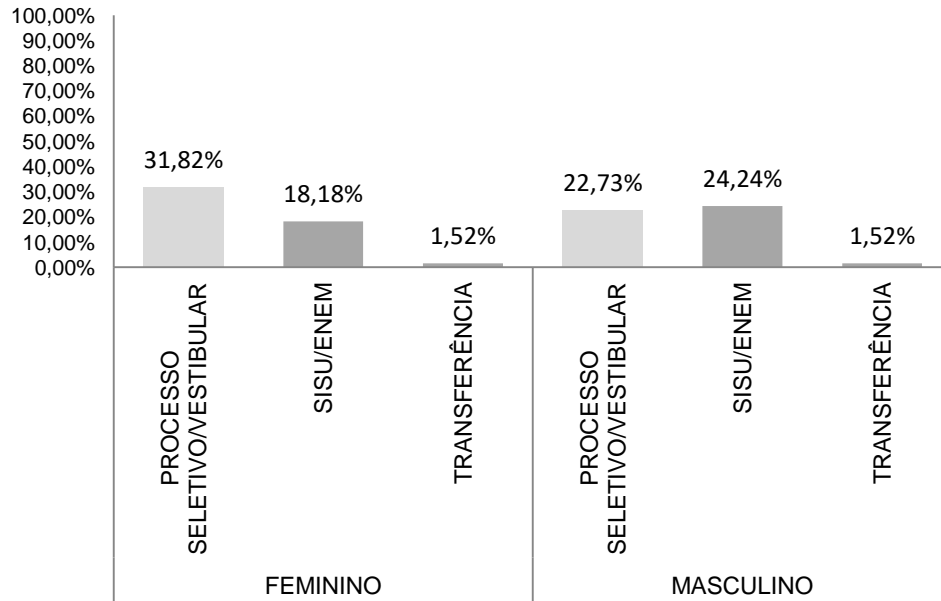


Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

4.2 PERFIL ACADÊMICO DOS ALUNOS

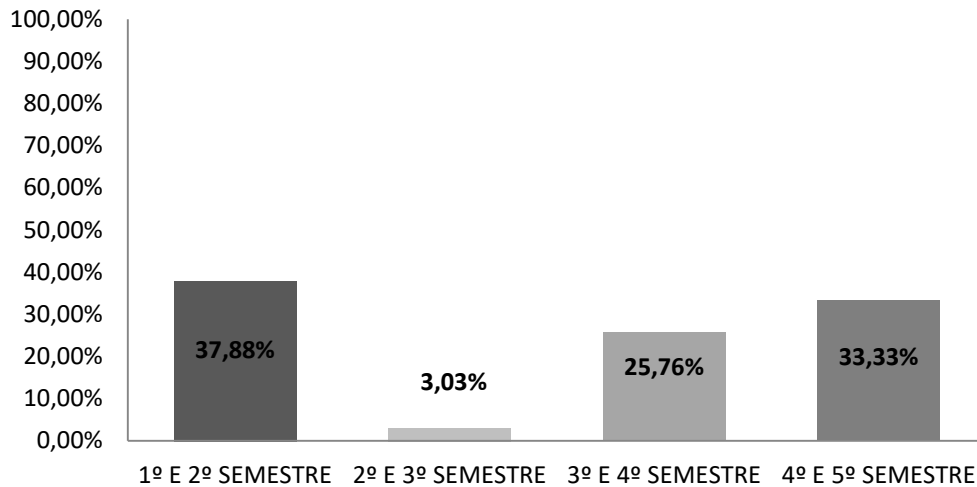
As análises dos dados dos alunos que serão apresentadas posteriormente são do perfil acadêmico. Em referência ao Gráfico 4, a variável forma de ingresso no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais demonstra que no sexo feminino 31,82% ingressaram por processo seletivo ou vestibular, 18,18% pelo SISU/ENEM e 1,52% por transferência de outra instituição. No sexo masculino, 22,73% ingressaram por processo seletivo ou vestibular, 24,24% pelo SISU/ENEM e 1,52% por transferência de outra instituição. Verificando o referencial bibliográfico que assegura que nas últimas décadas multiplicaram-se as escolas de formação de administradores, fazendo com que a graduação em administração seja atualmente a modalidade com o maior número de matrículas entre as instituições de ensino superior no Brasil, representando 12,8% dos universitários brasileiros em 2006 e nas variáveis de gênero pelos tipos de ingresso o sexo feminino se destaca por ter maior número de ingressos e que moram na cidade de Feliz. Pelo SISU/ENEM, as características dos alunos ingressantes são de outras localidades e neste resultado mostra-se o sexo masculino como a maioria.

Gráfico 4 – Forma de ingresso no IFRS Feliz



Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Na análise dos dados referente ao semestre que o aluno se encontra demonstrada no Gráfico 5 indicou que 37,88% estão entre o 1º e 2º semestres; 3,04% estão entre o 2º e 3º semestres; 25,76% entre o 3º e 4º semestre e 33,33% entre o 4º e 5º semestre. Primeiramente observou-se que entre os 2º e 3º semestre o índice da variável foi bem menor, isto porque são alunos com disciplinas pendentes. Com o avanço do aluno nos semestres, seu comportamento organizacional pode ser influenciado por fatores internos como a interação entre colegas, professores, servidores do IFRS Feliz, entre outros. Entre os fatores externos, estão o trabalho, a família, os amigos, o local onde mora, o meio de locomoção até o IFRS Feliz, etc. Conforme o referencial bibliográfico, em um mundo de muita concorrência, pode-se citar a tomada de decisões, a coordenação de atividades, a utilização de tecnologias, a condução de pessoas, a avaliação de metas, a posse de recursos, a geração de valor ao mercado e a obtenção de resultados.

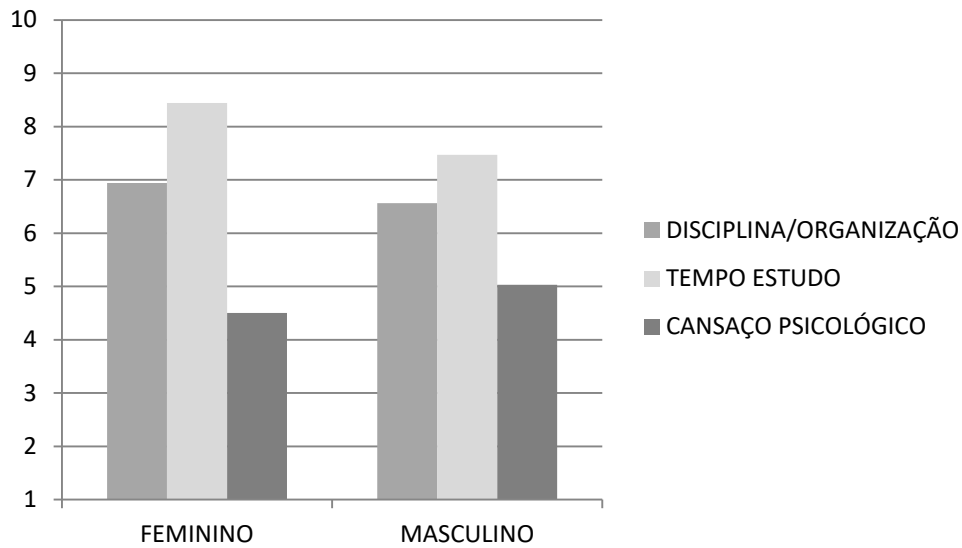
Gráfico 5 – Semestre x aluno

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Na análise de dados sobre as questões referentes às variáveis de disciplina, tempo e cansaço dos alunos no Gráfico 6 foi realizada a média dos gêneros entre estas variáveis.

Na variável tempo de estudo, a média resultou em 7,97; na variável disciplina e organização, a média resultou em 6,76; e a variável cansaço físico e psicológico apresentou uma média de 4,76. Sobre variável tempo de estudo, pode-se afirmar que existe pouco ou nenhum tempo para a realização de atividades acadêmicas em casa, a não ser nos casos em que exista prazo suficiente para entrega e que tenha um final de semana para que estes possam ser realizados. Contudo, de modo geral, o tempo é muito importante para as decisões que o aluno terá que tomar diante de um tempo estabelecido.

Sobre as relações de gêneros e as variáveis, o sexo feminino teve média 8,44 em relação ao tempo de estudo e o sexo masculino com média 7,47. Na relação entre disciplina e organização, o sexo feminino obteve média 6,94 e o masculino média de 6,56; e quanto ao cansaço físico e psicológico, o sexo feminino obteve média 4,5 e o masculino 5,03.

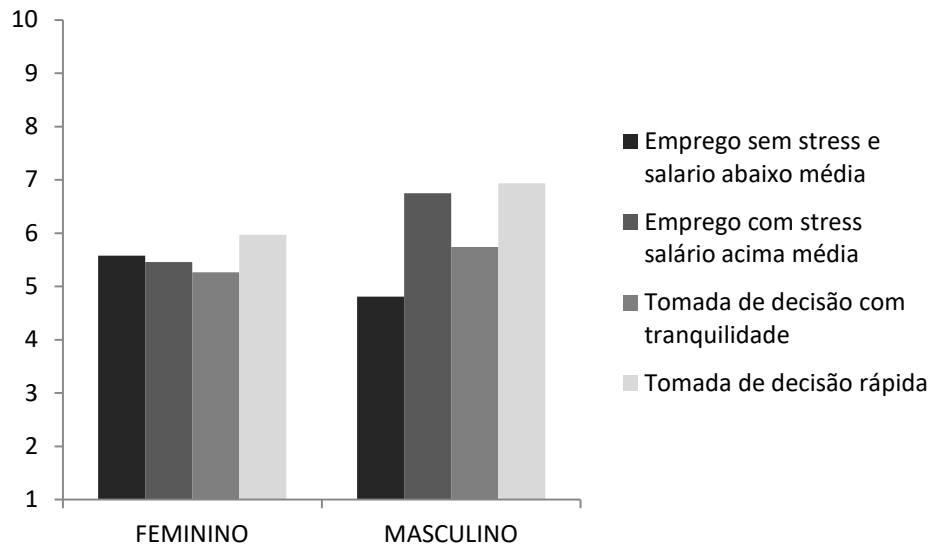
Gráfico 6 – Gênero x estudo x cansaço

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Conforme apresenta o gráfico 7, os alunos do sexo masculino obtiveram a média 6,94 na tomada de decisão tranquila, enquanto na tomada de decisão rápida a média ficou em 5,74. Nos alunos do gênero feminino sobre a tomada de decisão tranquila, a média ficou em 5,97 e na tomada de decisão rápida, a média resultou em 5,26. Considerando a teoria utilizada para o estudo da pesquisa, o gênero masculino é mais objetivo, orientado às tarefas. Agem mais pela razão enquanto o gênero feminino é mais intuitivo, orientado nas pessoas, compartilha mais informações e decisões buscando interesses de todos envolvidos. Por sua vez, o gênero masculino é mais competitivo e busca interesses pessoais.

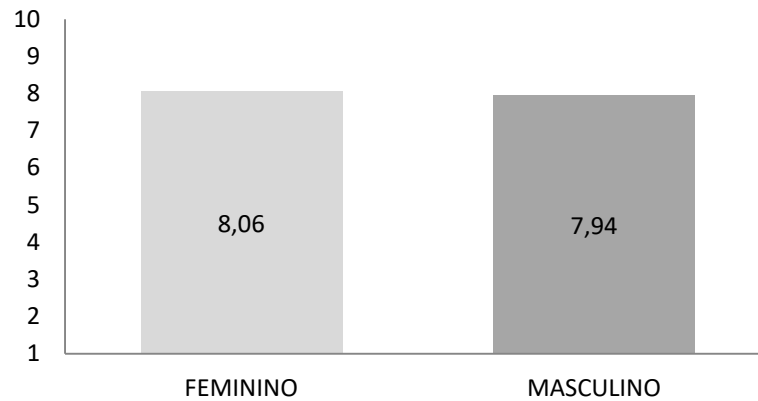
Nas variáveis de emprego com estresse e o salário acima do valor de mercado, o gênero masculino indicou média 6,75 e o feminino média de 5,45. Ao se tratar de emprego sem estresse e com salário abaixo do valor de mercado, o gênero masculino indicou média de 4,81 e o gênero feminino média de 5,58.

Gráfico 7 – Tomada de decisão x emprego x gênero



Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

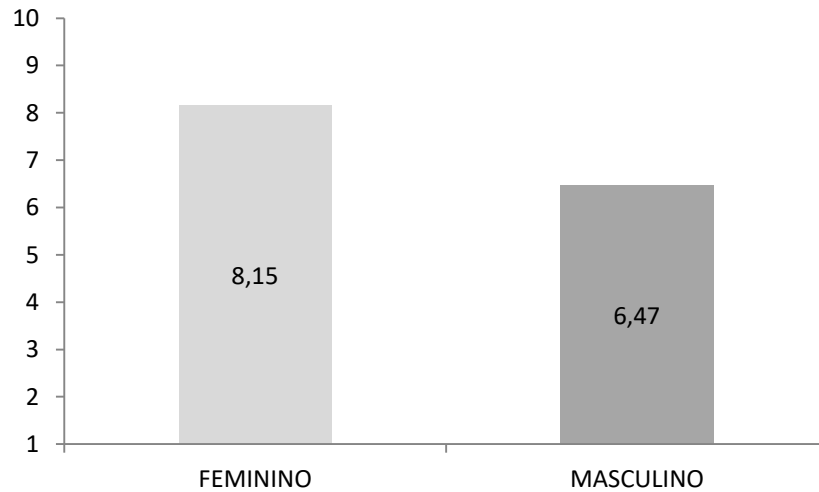
Na análise de dados representada no Gráfico 8 sobre o reconhecimento do aluno após ter concluído o curso para o mercado de trabalho, o gênero feminino indicou média 8,06 e o gênero masculino média 7,94. Mesmo com a duração mais enxuta, comparado aos cursos de bacharelado, acredita-se que a graduação tecnológica forma tecnólogos para atuarem em setores específicos do mercado de trabalho. Quem escolhe um curso superior em tecnologia está em busca de mais experiência na área de gestão ou da tecnologia, ainda mais quando o curso é realizado em uma Instituição Federal. Em um mercado cada vez mais competitivo, em que a qualificação é uma exceção, a formação com certeza é a chave para a estabilidade. Afinal, o diploma não só é capaz de aumentar o salário do profissional e abrir novas expectativas para continuar a estudar, mas também é uma conquista pessoal que ninguém pode lhe tirar, ou seja, é um mundo novo que se abre para quem consegue se formar.

Gráfico 8 – Reconhecimento no mercado de trabalho

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

4.3 PERFIL DE ANSIEDADE NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS ALUNOS

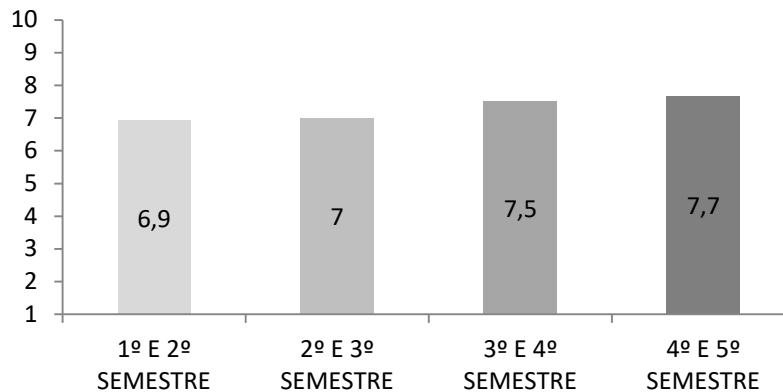
No Gráfico 9, a média de ansiedade dos alunos do gênero feminino indicou 8,15 e a média do gênero masculino dos alunos indicou 6,47. Em estudos realizados relatados no referencial bibliográfico, a sociedade atual ainda impõe dificuldades para a mulher seguir uma carreira que lhe permita uma maior independência e estabilidade social e econômica, enfrentando mais conflitos que os homens. Dessa forma, tendem a reagir com maiores níveis de ansiedade quando confrontadas com situações nas quais exista pressão psicológica. Outra justificativa pode estar relacionada com o fato das mulheres apresentarem maiores expectativas em relação ao curso e investirem mais nas atividades acadêmicas, enquanto os homens investem mais nas áreas de socialização.

Gráfico 9 – Nível de ansiedade entre os gêneros

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

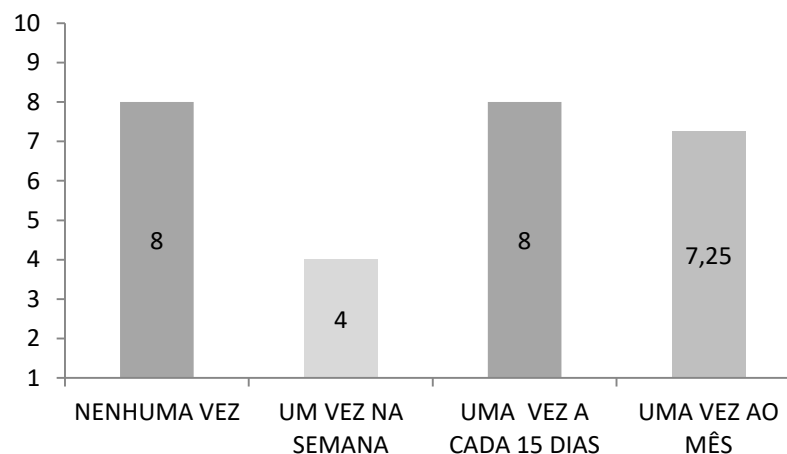
De acordo com a análise dos dados no Gráfico 10, constatou-se que conforme os semestres vão avançando, o nível de ansiedade dos alunos vai aumentando gradativamente. No 1º e 2º semestres a média de ansiedade indicou 6,9; entre o 2º e 3º semestres a média indicou 7,0; entre o 3º e 4º semestres a média indicou em 7,5 e no 4º e 5º semestres a média resultou em 7,7.

No estudo bibliográfico pode-se observar, que quando o aluno está finalizando o curso, as novas expectativas e novos desafios que irá enfrentar no ambiente externo, como o mercado de trabalho e o abandono da condição de aluno, determinam muitas mudanças e a possível ansiedade referente. Devem-se ser consideradas também as situações de final de curso, que implicam avaliações e trabalho de conclusão do curso.

Gráfico 10 - Nível de ansiedade nos semestres

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Na análise de dados dos alunos sobre happy hour com colegas e amigos demonstrado no Gráfico 11 evidenciou-se diferentes tempos e cada um deles mostrou uma média de ansiedade. As variáveis nenhuma vez e a cada 15 dias indicaram média 8; a variável uma vez no mês indicou média 7,25; e a variável uma vez na semana indicou média 4. Pode-se perceber pelo gráfico, que o encontro com amigos em menos tempo, ajuda a diminuir o efeito que a ansiedade causa no comportamento do aluno. Como estudado no referencial bibliográfico, as pessoas são seres humanos, seres vivos que possuem vários sentidos e sentimentos, além das características cognitivas.

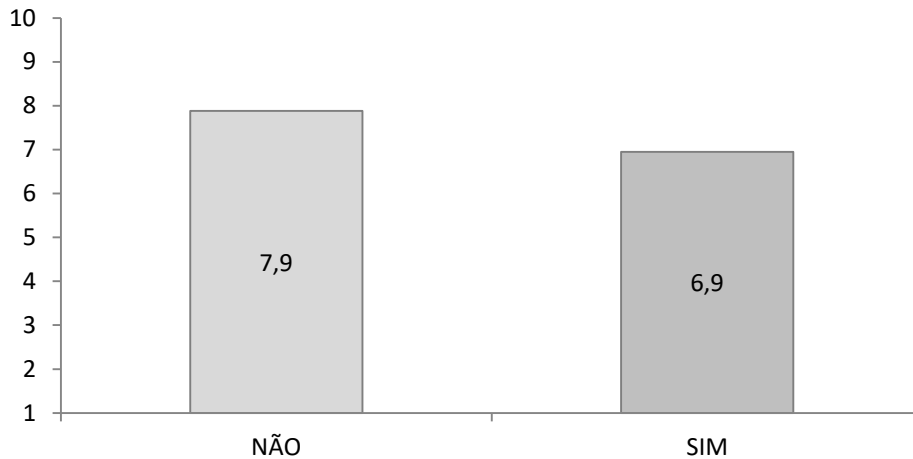
Gráfico 11 – Happy hour com colegas / amigos x ansiedade

Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Na análise dos dados dos alunos em relação à prática de atividade física como demonstra o Gráfico 12, a média de ansiedade dos que não fazem indicou 7,9 e a dos que

fazem indicou 6,9. De acordo com o referencial bibliográfico, a realização de atividade física ajuda no combate a ansiedade, além de aumentar a qualidade de vida do aluno.

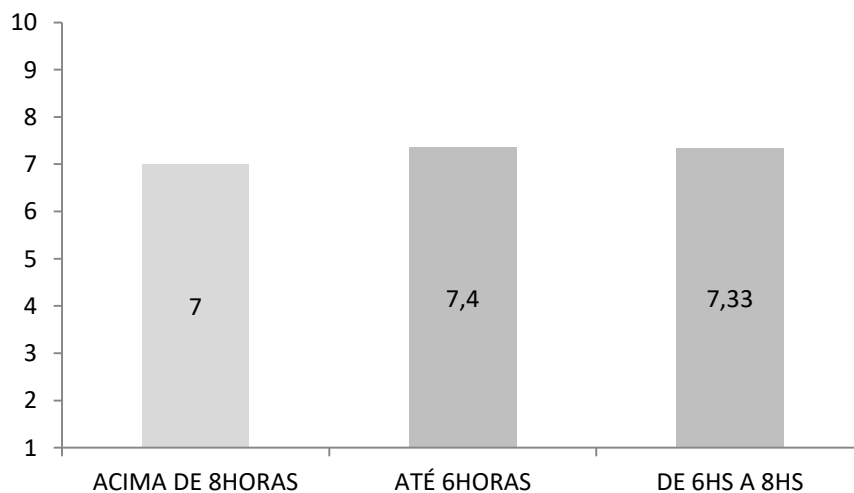
Gráfico 12- Nível ansiedade em relação à pratica de atividade física



Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

Na análise de dados dos alunos sobre a influência da ansiedade no tempo, como horas de sono, demonstrado no gráfico 13, observa-se que entre 6 e 8 horas de sono, o nível de ansiedade indicou média 7,33 e até 6 horas de sono com média 7,4. Aos alunos que possuem sono acima de 8 horas, a média de ansiedade indicou 7. Entre os estudos realizados sobre a influência do sono e a ansiedade, observados no referencial bibliográfico, que assim como a atividade física realizada, a qualidade do sono é fundamental para as realizações de posteriores tarefas acadêmicas e de trabalho, ajudando também na qualidade de vida do aluno.

Gráfico 13 – Horas de sono x ansiedade



Fonte: Elaborada pela autora, 2018.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu analisar os efeitos que a ansiedade representa no comportamento organizacional dos alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de Tecnologia de Processos Gerenciais. Demonstrou através de resultados no perfil sociodemográfico e acadêmico que o efeito da ansiedade foi maior ao comportamento organizacional na variável em relação ao semestre que o aluno se encontra, o 4º e 5º semestres ou final de curso. Confirmando, portanto, com estudos anteriores referenciados no trabalho em que se observa um comprometimento maior da saúde psicológica do aluno, com o desencadeamento do nível de ansiedade, gerando falta de confiança na capacidade de desempenho e perturbações do sono, que com o tempo vão influenciando a intensidade no comportamento organizacional, interferindo no seu ambiente externo como a vida profissional, familiar e social e comprometendo o seu comportamento como futuro administrador ou gestor.

Os resultados entre os gêneros na ansiedade, o gênero feminino indicou média 8,15, que se confirma com estudos anteriores ao nível da diferença entre gêneros, pois as mulheres têm níveis de ansiedade superiores em relação à dos homens, reflexo das oportunidades de inclusão na vida acadêmica, e no mercado de trabalho. Em suma, o resultado pela inclusão do gênero feminino vem crescendo nos indicadores educacionais analisados, de acordo com IBGE em 2017.

A análise de dados sobre happy hour com colegas e amigos, fora do ambiente acadêmico, é saudável e satisfatório, pois na variável tempo de “uma vez na semana” para se encontrarem, os alunos mostraram que os vínculos afetivos com os colegas, são essenciais para a adaptação, além do sentimento de pertencer a um grupo, as amizades possibilitam a partilha de experiências, e o apoio em caso de dificuldades, sendo maneiras de contribuir com a baixa do nível de ansiedade.

A análise dos dados em relação à prática de atividade física dos alunos, a média de ansiedade dos que “não fazem”, resultou em 7,9 e dos que “fazem”, a média de 6,9. A manutenção da saúde com atividade física, proporciona sensação de melhora na qualidade geral de vida, e atua como um dos fatores de prevenção no desenvolvimento de vários problemas de saúde, como a ansiedade e seus decorrentes.

Este estudo evidenciou como demonstrado na análise dos dados, que os alunos do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia Campus Feliz do Curso Superior de

Tecnologia de Processos Gerenciais, possuem o efeito da ansiedade em variáveis que influem diretamente ao comportamento organizacional da sua vida acadêmica e profissional, além de observar que com aproximação do fim do curso, o índice de ansiedade aumenta, mesmo que gradativamente. Estes resultados podem ser preocupantes a longo prazo para a formação de futuros gestores, administradores ou tecnólogos de processos gerenciais, pois se percebe atualmente no mercado de trabalho e na sociedade em geral um novo perfil de gestor que deve ser incorporado ao mercado de trabalho. Este deve conter tranquilidade, preocupação com a coletividade e com as diferenças de gênero, que o indivíduo se comprometa nas relações do comportamento organizacional, além da exatidão na tomada de decisão dos objetivos pretendidos, dando ênfase não somente aos valores econômicos, mas principalmente aos valores humanos, que interligados estes dois valores neste contexto dos resultados da presente pesquisa, avance para qualidade de vida, longe da variável ansiedade, que pode ter se desenvolvido durante sua via acadêmica.

Contribuições e estratégias a serem propostas à organização devem ser consideradas, como a replicação deste estudo para evidenciar se houve relevância na ansiedade dos alunos em outro tempo, em longo prazo, auxiliando assim, no sentido de minimizar situações de agravante no efeito da ansiedade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. Gestão de pessoas. **Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2011.

ARAÚJO. Informalidade e relações de gênero. In: GEORGES, Isabel; LEITE, Márcia de Paula (Org.). **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, 2012.

AZEVEDO, João H. **Como Iniciar uma Empresa de Sucesso**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ltda, 1992.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

CARVALHO, K. de. **O profissional da informação: o humano multifacetado**. Data Grama Zero, Rio de Janeiro, v.3, n.5, out. 2009. Disponível em: <<http://www.dgzero.org/>>. Acesso em: 28 mai 2018.

CERCHIARI, E. A. N. (2004). **Saúde mental e qualidade de vida em estudantes universitários**. (Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas) Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br>> Acesso em: 28 mai 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração teoria, processo e prática**. 4 ed. São Paulo. Elsevier. 2007.

DSMIV, Psiquiatria geral. 2013. Disponível em: <<http://www.psiquiatria.com/>> Acesso em: 30 mai. 2018

DRUCKER, P. **O homem que inventou a Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

DUTRA, J. S.; **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.

FERRETTI, Celso. Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: anos 90. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 59, 1997.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p.

HERSEY, Paul & BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional**, E.P.U . 1986.

IBGE, Censo Demográfico, 2017 Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br>> Acesso em: 30 mai. 2018.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MORAES, Eunice Léa de. **Relação Gênero e Raça na Política Pública de Qualificação Social e Profissional**. Brasília, MTE/ SPPE/DEQ. 2005

PAIVA, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente um estudo de caso em universidades no Estado de Minas Gerais**. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2007.

ROBBINS, Stephen Paul, **Fundamentos do comportamento organizacional**, 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SILVA, J. C. B. da; et al. **Perfil do corpo docente do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**. Revista Brasileira de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, 2010.

SKINNER, B.F. **Questões recentes na análise comportamental**. Trad. Anita L. Neri. Campinas: Papirus, 1991.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. v. 1. Brasília: UnB, 1994.

ZAMIGNANI (org.), **Sobre Comportamento e Cognição** - Vol. 3 Santo André: Arbytes.2005.Organização Mundial da Saúde (OMS) Disponível em : <<http://sinus.org.br/OMS-Guia-Online.pdf>> Acesso em: 12 jun. 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Peço gentilmente aos participantes que respondam a este questionário de forma ética, fornecendo informações condizentes com sua realidade, auxiliando assim em meu Trabalho de Conclusão do Curso Superior de Tecnologia Processos Gerenciais. Todos dados fornecidos ficarão em total sigilo. Muito obrigada, acadêmica Rita.

1. Informe sua idade (em anos): _____

2. Informe seu gênero:

Masculino Feminino

3. Qual foi a forma de ingresso no curso?

SISU/ENEM Processo seletivo/Vestibular Transferência

4. Onde você mora?

Feliz Outra cidade, qual? _____

5. Qual seu estado civil?

Solteiro (a) Casado (a)
 Separado (a) / Divorciado (a) União Estável (moram juntos)

6. Tem filhos?

Sim Não

7. Você mora com quem?

Pais Sozinho (a)
 Parentes Companheiro (a) Amigo (a)

8. Qual seu meio de locomoção até o Campus do IFRS Feliz? (você pode marcar mais de uma opção)

Carro ou moto Carona Táxi Van Ônibus
 Caminhando ou de bicicleta Outro, qual _____

9. Quanto tempo (minutos) você leva para chegar até o IFRS Feliz?

Menos de 30 minutos Mais de 30 minutos

10. Você está em qual semestre do curso de Processos Gerenciais?

Entre 1º e 2º semestre Entre 3º e 4º semestre
 Entre 2º e 3º semestre Entre 4º e 5º semestre

11. Você tem trabalho remunerado?

- Sim Não

12. Caso você não tenha trabalho remunerado, você tem outra fonte de renda?

- Sim Não

13. Você realiza outra atividade acadêmica além do Curso de Processos Gerenciais no IFRS Feliz? (Ex.: grupo de pesquisa, bolsista de pesquisa ou extensão, etc.)

- Sim, qual? _____ Não

14. Você pratica alguma atividade física (Ex.: academia, esporte, etc.)?

- Sim Não

15. Quantas horas de sono você tem à noite durante a semana?

- Até 6 horas De 6 a 8 horas Acima de 8 horas

16. Você já fez ou faz uso de uma destas práticas citadas logo abaixo para aliviar o cansaço físico e psicológico? (Poderá marcar mais de uma opção)

- Yoga (prática de meditação e movimentos lentos com o corpo)
- Reike (técnica japonesa para redução do estresse e relaxamento)
- Acupuntura (técnica com agulhas para relaxamento)
- Plantas medicinais e fitoterapia (prevenção e tratamento através do uso de plantas medicinais (chá de melissa, camomila, chá verde, etc.)
- Outra prática, qual? _____
- Nenhuma das anteriores, pois não sinto cansaço físico e psicológico.

17. Você faz uso de algum medicamento para controlar a ansiedade do dia a dia?

- Sim Não

18. Você costuma se reunir com colegas ou amigos fora da atividade acadêmica com qual frequência? (Ex. *happy hour*, pub, chima na praça, etc.)

- Uma vez na semana Uma vez a cada 15 dias
- Nenhuma vez, pois não tenho tempo ou não tenho vontade de sair. Uma vez ao mês

