

**MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A MOTIVAÇÃO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO (UFRPE), DA UNIDADE ACADEMICA DE SERRA TALHADA –PE.**

Neylla Luzia Matias Lima  
(Discente. Universidade Federal de Pernambuco – UAST)

Valdir Niedson Saturnino do Nascimento  
(Discente. Universidade Federal de Pernambuco – UAST)

Pricila Dayane dos Santos Martins  
(Discente. Universidade Federal de Pernambuco – UAST)

Everdelina Roberta de Araujo Meneses  
(Discente. Universidade Federal de Pernambuco – UAST)

Maria Elisania Souza Pereira  
(Discente. Universidade Federal de Pernambuco – UAST)

Andressa Franco Pacifico Quevedo  
(Docente. Universidade Federal de Pernambuco – UAST)

**RESUMO**

O presente artigo tem o objetivo de analisar o grau de motivação dos alunos no referido curso além de verificar seu grau de satisfação em relação a perspectivas de, por exemplo: o porquê de escolherem o curso, se os professores atendem as suas expectativas de ensino, se residem no município que estudam os problemas que enfrentam para chegarem à universidade e o que mais lhes motiva a permanecerem no curso em questão. Com este estudo pretende-se mostrar que a motivação numa organização educacional remete-se a um alto grau de produtividade dos alunos, uma vez que alunos motivados aprendem mais e posteriormente tem mais chances de competir no atual mercado competitivo. Contudo os inúmeros fatores que influenciam a motivação dentro de uma organização educacional num âmbito universitário revelarão com maior destaque o grau de conhecimento existente entre os estudantes do curso que será estudado além de revelar como é na realidade a relação aluno/professor buscando com isso tentar revelar as barreiras existentes na luta diária de estudantes na busca de uma educação superior de qualidade.

**PALAVRAS- CHAVES:** Motivação. Universidade Federal Rural de Pernambuco. Administração.

**ABSTRACT:**

This article aims to analyze the motivation of students in that course and to check their level of satisfaction with the prospects, for example: why choose the course, if teachers meet their expectations of teaching, if you reside in the city studying the problems they face to reach the university and what else motivates them to stay the course in question. This study is intended to show that motivation in educational organization refers to a high degree of productivity of

students, once motivated students learn more and then have more chances to compete in today's competitive market. However the numerous factors that influence motivation within an educational organization in a university environment will reveal most notably the degree of knowledge among the students of the course to be studied as well as revealing as it is in reality the relationship pupil / teacher seeking to try to prove it existing barriers in daily struggle of students in search of a quality higher education.

**Keywords:** Motivation. Federal Rural University of Pernambuco. Administration.

## 1 INTRODUÇÃO

O termo motivação se remete a um contexto bastante amplo na qual se refere a sinônimos como movimento, satisfação, bem estar, dentre outros fatores que descrever as necessidades humanas no contexto social.

Segundo Bergamini (1997, p.54) a motivação é tida como “um fator intrínseca”, uma vez que ninguém pode motivar ninguém por esta ser um fenômeno comportamental que vem da importância dada a uma atividade desenvolvida através de um trabalho e que busca a autoestima e auto identidade. Motivador alguém está além de fatores físicos, financeiros e objetivos, por tratar-se de satisfazer as vontades de interesse pessoal num âmbito coletivo. É difícil motivar alguém, pois os limites das pessoas estão sob um efeito de maior elevação no parâmetro de interação na compreensão humana.

Para Chiavenato (1982, p. 414), motivar impulsiona uma pessoa a ter um comportamento específico sobre uma determinada atividade desenvolvida, seja no âmbito organizacional e social, determina sua forma de agir em equipe. Neste contexto, para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico.

Dentre os diversos tipos de motivação existentes nas mais diversas organizações, cada uma segue um modelo baseado em questionamentos sobre o que significa motivação. E é esse processo de estímulo que torna as ações escolhidas para que se obtenha a realização das metas desejadas (MONTANA 1999, p. 203).

A motivação deve atender as necessidades humanas que, segundo Maslow, é dividida em cinco níveis, dentre estes três são motivacionais (auto realização, necessidades de status e necessidades sociais) e as outras duas são relativas a fatores que desmotivam as pessoas dentro de uma organização (necessidades de segurança e necessidades do corpo).

A finalidade de se obter motivação numa universidade revela o grau de satisfação existente numa sala de aula, onde se pode observar que vários alunos não se sentem motivados a assistirem algumas aulas por falta de estímulo por parte dos professores. Neste meio, revela-se que existem diversos tipos de professores desde os mais chatos e arrogantes até os que são considerados como motivadores e eficientes. Não basta apenas que os alunos entendam a matéria é necessário que estes possam por em prática tudo que a aprenderam de maneira eficaz e eficiente.

Diante da problemática existente, o tema escolhido deverá trazer à tona uma boa compreensão sobre a visão dos estudantes sobre o tipo de motivação dado pelos professores além de aumentar o conhecimento sobre quais são as principais barreiras enfrentadas pelos estudantes que não residem no município de Serra Talhada-PE, para adquirirem uma educação adequada numa instituição de ensino superior federal.

O objetivo deste trabalho é descrever a percepção dos alunos do curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco – Unidade Acadêmica de

Serra Talhada, UFRPE-UAST sobre o grau de motivação dados pelos seus professores. Neste contexto, o objetivo específico se remete a analisar como são feitas estas análises dos estudantes sobre os professores, quais fatores interferem nesta análise e quais as dificuldades existentes neste meio de suma importância educacional.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Teorias Motivacionais**

A motivação é sem dúvida um fator interno do indivíduo que varia em relação a diversos fatores, e para os gestores de qualquer organização os indivíduos devem ser estimulados tanto externamente como internamente num ambiente competitivo onde é preciso incentivar as atividades desenvolvidas para que se obtenha rendimento.

Num ambiente universitário, como em qualquer outra organização, é necessário que se tenha uma boa comunicação entre universitários e funcionários para garantir uma relação estável, além de controle eficaz de conflitos e quebra de barreiras internas (ROBBINS, 2005).

Segundo Robbins (2005, p. 67) o comportamento humano dentro de uma organização delimita-se na interação entre as pessoas e organização entre si. No qual o reconhecimento da importância das habilidades humanas interpessoais para uma gestão eficaz enfatiza o papel do conhecimento e cursos voltados para a agregação de currículos.

A satisfação com o trabalho desenvolvido é tido como uma atitude pessoal em relação à atividade que se realiza. O trabalho requer a convivência com os colegas e superiores obedecendo às regras e políticas organizacionais ao alcance de padrões de desempenho, aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal (ROBBINS, 2005, p.67).

Neste meio, surgem diversas teorias motivacionais como: teoria de Maslow, teoria das Relações Humanas no Trabalho, Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg, Teoria Contingencial da Motivação de Victor Vroom, Teoria X e Y de McGregor, dentre outras.

#### **2.1.2 Teoria Clássica**

Segundo Chiavenato (1982, p. 418) se revelou que a motivação humana ocorre através de inúmeros fatores que segundo autor são agrupados em uma pirâmide denominada como hierarquia das necessidades. As necessidades variam conforme os interesses e níveis pessoais dos indivíduos. A pirâmide propõe um patamar de necessidades mais altas remetendo-as as mais baixas e comparando o grau de satisfação que pode ser obtido de acordo a inúmeros fatores que variam de como a renda, classe social, estrutura familiar, emocional e visão de cada indivíduo, esta pode ser observado na ilustração abaixo.



Figura 1: A Figura Pirâmide das Necessidades Humanas Básicas  
Fonte: MASLOW, 2000, p.105.

### 2.1.3 Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg

Segundo Chiavenato (1982), existem dois fatores que interferem na realização das atividades dos indivíduos, eles são: os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Os fatores higiênicos estão relacionados à satisfação onde se acredita que não adianta motivar se não se obtiver a plena satisfação pessoal num ambiente limpo, organizado, seguro entre outros. O fator motivacional se remete a motivação e desmotivação num grau de qualidade de vida, ensino, saúde e qualidade de serviços necessários para uma vida agradável na sociedade.

### 2.1.4 Teoria Contingencial da Motivação

Esta teoria criada pelo psicólogo Victor Vroom, fala sobre a Valência, Expectativa e de Instrumentalidade Humana, baseia-se no modelo de poder sobre autocontrole onde as pessoas decidem de forma racional se vão ser motivadas ou não pelos fatores oferecidos. Segundo Chiavenato (1982), os fatores que interferem nesta relação são: objetos individuais, relação que o indivíduo recebe entre a produtividade e a capacidade dos indivíduos de influenciar seu próprio nível de produtividade.

### 2.1.5 Teoria X e Y de McGregor

Segundo Stoner e Freeman (1982), a teoria X e Y de McGregor, identifica dois conjuntos de pessoas. A visão tradicional diz que existem pessoas com aversão ao trabalho (os profissionais preguiçosos, sem criatividade) que devem ser evitados sempre. A outra visão é a mais otimista que tem desejo pelo trabalho sob as circunstâncias corretas e estão sempre satisfeitas. Neste meio os profissionais X são os profissionais descansados que veem o trabalho como obrigação apesar de não gostarem dele, já os profissionais Y são os criativos, proativos que levam a empresa para frente.

## **2.2 Tipos de motivação numa organização educacional: fatores que interferem na permanência dos alunos nos cursos**

Na atualidade, são diversos fatores que interferem na motivação, dos quais os principais observados dentro das organizações são os instrumentais (fatores psicológicos que executam os objetivos para aperfeiçoar a posição profissional e pessoal) e os integrados (fatores psicológicos em que os objetivos se apresentam pelo interesse pessoal para identificar o que se executa). Nas organizações atuais, os fatores de motivação se relacionam a proporção dos resultados desejados diretamente aos objetivos almejados.

Numa organização educacional de ensino superior, observa-se um alto grau de desmotivação por parte de vários alunos que geram um alto grau de desistência (DEMO, 1998). Os fatores muitas vezes se remetem ao ensino de má qualidade, a falta de incentivo por parte dos professores, a utilização de métodos ineficazes de ensino, falta de cobrança na realização de tarefas, a distancia em relação à cidade que estudam e reside, a falta de organização por parte da instituição de ensino, as críticas enfrentadas por parte dos trabalhos desenvolvidos, etc.

Observa-se que a importância de estratégias utilizadas por parte dos estudantes e universitários visam uma importante auto regulação interna, além de realizações de atividades que valorizem sua criatividade e grau de aprendizagem (BEMBENUTTY; KARABENICK, 1998).

Contudo, o conhecimento sobre os fatores que influenciam na motivação dos universitários geram um conhecimento importante para os professores que podem com isso melhorar sua forma de ensino gerando um melhor desenvolvimento entre a relação professor/aluno.

## **2.3 Desenvolvimentos de tarefas que motivem os alunos nas instituições de ensino superior**

Segundo Covington (2004), os fatores motivacionais são atribuídos à falta de dilema da relação professores/alunos. Essa falta de ativos gera dificuldades, falta de interesse, má conduta, preguiça, falta de conhecimento e na maioria das vezes desistências. A atuação discente nos diversos meios educacionais tem ganhado um ciclo vicioso que merece certo grau de cuidado por parte dos professores no que se refere à forma de ensino.

Segundo Moreira (2000), a motivação oferecida aos professores não subsidiam um total fundamento para por em prática a arte de ensinar, pois muitos podem se tornar professores mais poucos podem dizer que ensinam de fato, uma vez que da mesma maneira que existem alunos preguiçosos existem também professores que se interessam apenas nos salários sem atribuírem peso a esta profissão, tornando-a algo fútil.

Um bom professor não deve apenas ter habilidades teóricas, deve ter também habilidades humanas até porque ensinar gera uma relação entre aluno e professor que é levada tanto dentro como fora do centro educacional.

Neste conceito entende-se que os indivíduos se mantem motivados na realização de suas tarefas até atingirem seus objetivos. Onde o entendimento incorreto muitas vezes ocorre por que motivação é um traço pessoal, ou seja, uns a tem outros não, o que rotula algumas pessoas como preguiçosas ou desmotivadas dentro do ambiente organizacional (ROBBINS, 2004). E nada melhor que o professor para incentivar e motivar o aluno no desenvolvimento de tarefas e prepará-lo para o mercado competitivo atual.

Neste meio, pode-se observar que os fatores que influenciam esta relação estão tanto internamente como externamente, uma vez que problemas pessoais também podem gerar a desmotivação educacional.

A atual realidade enfrentada nas universidades, sejam elas públicas ou privadas, deve ser contextualizada através de peculiaridades com desenvolvimento de propostas que não comprometam as atividades educacionais para não impedir a formação crítica dos indivíduos. Pode-se expor, neste contexto, que a maioria dos estudantes promove metas de aprendizagem em relação a fatores pessoais que se adequam a sua rotina de vida. E a relação de competição e interação entre professores e aluno gera, na maioria das vezes, certo grau de desmotivação por falta de incentivo de ambas as partes.

Assim, deveriam surgir tarefas de iniciativas por parte dos professores que possam envolver os alunos e que facilite o desenvolvimento de todos com o devido compromisso das partes envolvidas. As dinâmicas, palestras, seminários, aulas expositivas são vários exemplos de tarefas que podem ser usadas pelos professores para sair da mesmice das aulas tradicionais.

Estes meios simples podem modificar e muito, a forma de ver o ensino de diversas matérias por parte dos alunos que na maioria das vezes tem uma rotina cansativa dividida entre a relação trabalho/faculdade (MOREIRA, 2000).

Destacando-se também a flexibilidade e orientação por parte dos professores que em muitas das vezes por causa da rigidez acabam gerando certo desconforto e posteriormente a desmotivação dos estudantes.

Contudo, a motivação dos estudantes é observada de acordo com a disciplina, percepção pessoal da importância da disciplina para sua vida cotidiana e relação desenvolvida com o professor.

## **2.4 Fatores que influenciam o comportamento em uma organização.**

Segundo Chiavenato (1999, p. 40) “Na Era da Informação — em que já estamos aprendendo a viver — as mudanças que ocorre nas empresas e organizações não sendo somente estruturais; sendo, sobretudo, mudanças culturais e comportamentais transformando o papel das pessoas que delas participam”. Nisto, entende-se que a cultura dos indivíduos reflete fortemente no âmbito organizacional e, por esse motivo, é considerado um dos maiores entraves para a satisfação e motivação pessoal dos indivíduos.

Dentro desta perspectiva, segundo Chiavenato (1999, p. 51):

Muitas organizações colocam a visão como o projeto que elas gostariam de ser dentro de certo prazo de tempo e qual o caminho futuro que pretende adotar para chegar até lá. O termo visão é utilizado para descrever um claro sentido do futuro e a compreensão das ações necessárias para torná-lo rapidamente um sucesso. [...] A visão representa o destino que se pretende transformar em realidade, a imagem daquilo que as pessoas que trabalham na organização gostariam que ela realmente fosse. Quando as pessoas conhecem a visão pretendida, elas ficam sabendo exatamente para onde ir e como ir, sem necessidade de coerção. [...] A moderna Gestão de Pessoas não pode ficar distanciada da missão da organização. Afinal, a missão se realiza e se concretiza através das pessoas. São as pessoas que conduzem e garantem o alcance da missão da organização. Para tanto, torna-se necessário um comportamento missionário das pessoas: saber cumprir a missão organizacional através do trabalho e da atividade conjunta.

Podemos entender esta ideia de acordo com a imagem abaixo:

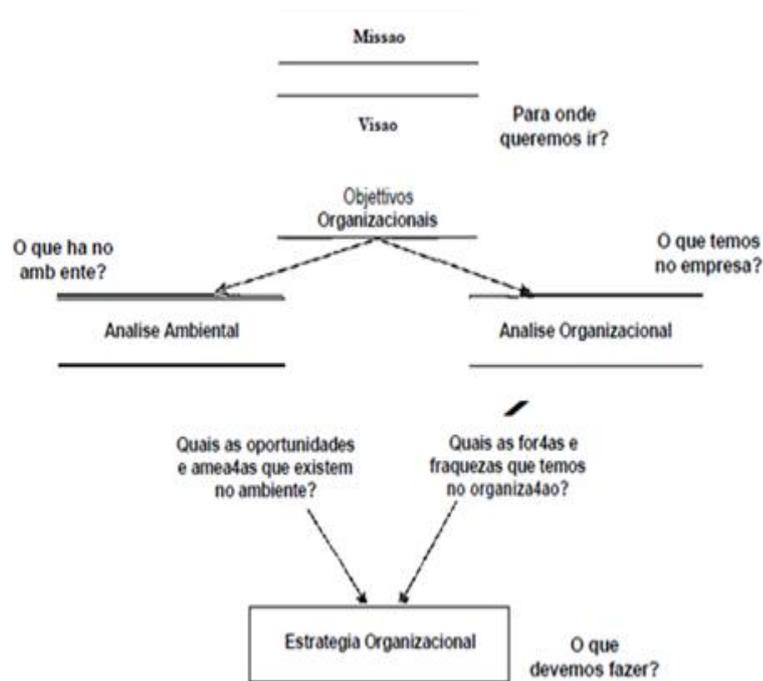


Figura 2: A Estrutura da Estratégia Organizacional  
Fonte: CHIAVENATO, 1999, p. 56.

A maneira como a organização educacional posiciona os estudantes deve ser observada de acordo com a missão, e esta missão deve revelar desde o primeiro dia de aula quais serão os objetivos organizacionais a serem seguidos. Posteriormente o educador deve observar quais são as principais dificuldades existentes e avaliar as principais ameaças que posicionam os estudantes as dificuldades de aprendizagem.

Como cada professor tem sua forma de dinâmica de ensino, os alunos encontram dificuldades para adaptarem-se as diversas formas de ensino utilizadas, o como resultado estes obtém melhor resultado nas disciplinas que melhor se adaptam a maneira de ensino.

Deste modo se pode entender que:

Existindo projeto pedagógico próprio, torna-se bem mais fácil planejar o ano letivo ou rever e aperfeiçoar a oferta curricular, aprimar expedientes avaliativos, demonstrando a capacidade de evolução positiva crescente. É possível lançar desafios estratégicos como: diminuir a repetência, introduzir índices crescentes de melhoria qualitativa, experimentar didáticas alternativas, atingir posição de excelência (DEMO, 1998, p. 248).

Contudo a instituição educacional deve estar voltada para atingir os objetivos com grande qualidade e articulação com uma gestão administrativa democrática.

### 3 METODOLOGIA

Primeiramente, buscou-se conhecimento sobre o assunto através de pesquisas empíricas com levantamento bibliográficos através de livros e pesquisas em sites indexados, através de

pesquisas como motivação nas organizações, grau de motivação em uma organização empresarial, professores vezes alunos, motivação educacional, dentre outros que geraram embasamento teórico sobre o assunto.

Posteriormente será feito um questionário contendo 25 questões fechadas que será apresentados a uma amostra de alunos matriculados na instituição de ensino superior da Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de Serra Talhada, onde os alunos foram selecionados por amostra de conveniência.

Segundo Oliveira (2001), a amostragem por conveniência é um método não probabilístico em que o pesquisador seleciona os elementos ou os sujeitos a que tem acesso, sendo adequada sua aplicação em pesquisas exploratórias com limitações de tempo, recursos financeiros, materiais e/ou humanos.

Sendo entrevistados cerca de 30 alunos do curso de Bacharelado em Administração distribuídos entre os oito períodos do referido curso que deverá verificar o grau de satisfação e motivação sobre o curso e ensino dos professores da referida instituição além de revelar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos universitários tanto internamente como externamente. Este número remete-nos a uma amostra correspondendo a cerca de 40% dos alunos regularmente matriculados e que irá garantir certo grau de precisão nas informações obtidas.

O método utilizado será de pesquisa quantitativa que possibilitará o máximo de informações sobre o objetivo da referente pesquisa, além de dar um conhecimento o real da situação enfrentada pelos alunos. Neste contexto, o questionário composto por 25 questões se caracteriza como sendo, estruturado, do tipo geralmente utilizado em pesquisas de censos como IBGE (Instituto Nacional de Geografia e Estatística) que revelam informações de suma importância nas pesquisas mercadológicas (BONI; QUARESMA, 2005).

A obtenção e compreensão das informações do grupo de pessoas que serão entrevistados deverá mostrar a realidade da situação enfrentada pelos alunos da UFRPE-UAST em relação à motivação educacional da referida instituição.

## **4. RESULTADO E DISCUSSÕES**

### **4.1 Técnicas utilizadas:**

Na atividade de campo aplicou-se um questionário dentre os alunos do curso de Bacharelado em Administração de empresas que estavam organizados dentre o 1º ao 8º período, que foi dividido em duas etapas:

- a) Aplicação de questionário contendo 25 perguntas fechadas, organizadas de acordo com o assunto deste artigo;
- b) Observações de campo: neste ponto fez-se análise crítica dos questionários que possibilitaram o desenvolvimento deste trabalho.

### **4.2 Interpretação de dados**

Após a coleta de dados, procedeu-se a análise onde os dados foram agrupados em três grupos: nível de motivação dos alunos com uma análise geral, fatores que contribuem e que influenciam e por fim atividades que poderiam ser desenvolvidas para melhorar a situação.

Posteriormente após coletados os questionários, ocorreram às transcrições que foram interpretadas numa decomposição de dados, onde o material mostrava disponibilidade de qualidade uma vez que tinha exatidão de clareza e relevância no âmbito escolar.

### **4.3 Análise de Resultados**

Os resultados obtidos demonstraram que a motivação dentro da organização educacional é influenciada por alguns fatores relevantes que serão apresentados a seguir em relação aos indicadores abordados (nível de motivação dos alunos: análise geral, fatores que contribuem e influenciam e por fim atividades que poderiam ser desenvolvidas para melhorar a situação), onde a motivação é sem sombra de dúvidas um ponto chave para o desenvolvimento de qualquer pessoa no seu ambiente ocupacional seja ele de trabalho, escolar ou familiar.

#### **4.1 Nível de motivação dos alunos: análise geral**

Após analisar os 30 questionários se observaram que dentre o total de pesquisados tinham 14 homens e 16 mulheres, onde as idades mediavam entre 20 e 29 anos. Na sua grande maioria estudantes residentes fora do município que estudam, o que pode ser considerado como ponto negativo, uma vez que este pode junto com vários outros fatores desencadear um baixo nível de motivação.

Com relação às perguntas, questionou-se se eles gostavam do curso de Administração, todos responderam que sim, gerando assim uma dúvida, estão satisfeitos com o curso ou com a motivação dada pelo curso?

Partindo desta dúvida analisou-se que 16 pessoas responderam que gostam das disciplinas da área de humanas, 7 da área de exatas e apenas 3 gostam de todas as matérias. O nível de blocados da pesquisa é de 53% cogitando a ideia central que apesar de se sentirem desmotivados em algumas áreas do curso eles têm grande esforço no seu desenvolvimento escolar. Eles revelaram que acreditam que na grande maioria das vezes os professores da Universidade Federal Rural de Pernambuco motivam ou tentam motivar os alunos a desenvolverem atividades dentro do contexto universitário, porém alguns não atendem as perspectivas dos alunos o que gerou um grau de insatisfação de 2%.

O apoio dado aos alunos por parte dos professores é fundamental para que se sintam encorajados e prontos para o mercado de trabalho. Quando questionados sobre o grau de satisfação oferecido pelo curso à maioria respondeu que se sente satisfeito, onde o curso é um ponto chave para posteriormente seguirem uma carreira no mercado de trabalho.

A motivação deles está relacionada tanto a fatores internos (objetivos, metas, sonhos, etc.) como a fatores externos (ambiente escolar, família, que em relação à opinião dos questionados é de grande importância e amigos que impulsionam a permanência no curso). Todos acreditam que o curso em si proporcionará grandes conquistas, e que o grau de reconhecimento e esforço por parte deles é observado pelos professores. Porém destacaram que sua auto realização não está apenas no término do curso universitário e sim nas próximas etapas que serão de grande relevância para um desenvolvimento de carreira. Com tudo quando colocados numa escala de 0 a 100 para votação sobre a motivação do curso em si, os resultados variaram de 5 a 100, obteve-se uma média de 8 e 9 ( percentual de 46 % dos participantes) ,onde se mostrou também que os professores e coordenadores do curso devem ter cuidado uma vez que houve um percentual de 1,6 com rejeição a forma de ensino e motivação.

#### **4.2 Fatores críticos**

Dentre os fatores propostos entendeu-se que os fatores críticos que impulsionam a falta de motivação estão referentes à:

- a) Trabalho;
- b) Distância da cidade que residem em relação a que estudam;
- c) Atividades desenvolvidas pelos professores que muitas vezes dificultam seu aprendizado;
- d) A inflexibilidade de muitos professores que não entendem as dificuldades internas e externas dos alunos, o que posteriormente gera o aumento no número de reprovados e até mesmo desistências.
- e) Aulas onde muitas vezes professores não atendem as perspectivas dos alunos por passarem apenas trabalho. Os alunos querem ter aulas uma vez que se deslocam de suas cidades enfrentando distância, cansaço e falta de conforto para adquirir conhecimento na matéria e se sentem desmotivados com alguns professores que nem avisam com antecedência que iram faltar ou até mesmo as aulas não atendem ao esperado.

### **4.3 Atividades para melhoramento de resultados**

Numa relação geral os alunos foram direcionadas algumas perguntas deixando que os universitários opinassem quais seriam os melhores meios de aprendizagem, dentre eles os que tiveram maiores aceitações foram:

- a) Aulas Expositivas, dentro do parâmetro do curso;
- b) Dinâmicas;
- c) Palestras com pessoas da área, para incentivar o desenvolvimento de carreira;
- d) Seminários e outros tipos de atividades.

Neste meio adotou-se a técnica de deixar que descrevessem qual a atividade que segundo eles mais os motivam, dentro desta análise o resultado foi o seguinte:

- a) Debates em sala de aula, para aguçar o intuito e a perspectiva dos alunos sobre os assuntos;
- b) Visitas técnicas, para mostrar a real situação do mercado;
- c) Simulações de alusão a fatos reais, para não se prender só a teoria;
- d) Estudos de caso e aulas de campo, que desenvolveriam técnicas de análise.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Do ponto de vista concreto, não tem sido fácil aceitar que, praticamente, nada se possa fazer para motivar ou administrar a motivação dos outros. Em síntese, o estudo de caso feito com os alunos do curso de administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco na Unidade acadêmica de Serra Talhada (UFRPE/UAST) nos revela que a motivação é, sem dúvida, crucial para o desenvolvimento acadêmico e profissional desses indivíduos. No que tange a satisfação em relação ao curso e área profissional, os alunos demonstram-se satisfeitos mais ainda sim preocupados com as demais etapas da sua carreira.

De acordo com os resultados obtidos, pode-se afirmar que determinadas circunstâncias, externas do próprio indivíduo, sejam capazes de influenciar o aumento ou diminuição do seu nível de satisfação motivacional, o que se confirma no fato de os alunos com base em seus fatores críticos sentirem-se desmotivados em relação à inflexibilidade dos docentes, já que estes, segundo Moreira (2000) podem não se preocupar com a formação acadêmica de seus e alunos e que cabe a eles através de meios simples transformar a sua didática e atribuir aulas mais proveitosas à rotina cansativa dos alunos, motivando-os a saírem de cidades distantes, depois de um dia de trabalho, no desconforto, na busca da sua realização pessoal e profissional. Mesmo cabendo ao estudo de caso apenas a análise situacional, o artigo sugere que aulas mais atrativas, mais comprometimento dos professores e mais flexibilidade as dificuldades enfrentadas pelo corpo discente, o que garantiria o aumento dos níveis de motivação.

## REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Empresas. Uma abordagem contingencial**. São Paulo: McGraw-Hill, 1982.
- MONTANA, P. **Administração**. São Paulo: Saraiva 1999.
- ROBBINS, Stophen. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- GODOY, Arilda S., Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades, In Revista de Administração de Empresas, v.35, n.2, Mar./Abr. 1995a, p. 57-63.
- STONER, James A. F.; FREEMAN, Edward R., **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil Ltda, 1982.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J.; **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais**. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC Vol. 2 n.º1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80. Disponível em: [www.emtese.ufsc.br](http://www.emtese.ufsc.br)
- COVINGTON, M. V. Self-worth theory goes to college or do our motivation theories motivate? In: McINERNEY, D. M.; VAN ETEN, S. (Ed.) Big theories revisited. Greenwich: Information Age Publishing, 2004. Cap.5, p.91-114.
- MOREIRA, M. A. **Aprendizagem significativa**. Brasília: Ed. da UnB, 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato*. – Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DEMO, Pedro. *Desafios modernos da educação*. 7ª ed. Petrópolis: Vozes, 1998
- BEMBENUTTY, H.; Mckeachie, W. J. ; Karabenick, S. A . e Lin, Y. (1998-b). *The relationship between test anxiety and self-regulation on student's motivation and learning*. Paper apresentado na Reunião Anual da "American Psychological Society". Washington DC. (ERIC Database, ED 424244)
- OLIVEIRA, Tânia Modesto Veludo. **Amostragem não Probabilística: Adequação de Situações para uso e Limitações de amostras por Conveniência, Julgamento e Quotas**. Rev Adm On Line, v. 2, n. 3, jul./ago./set. 2001. Disponível em: <[http://www.fecap.br/adm\\_online/art23/tania2.htm](http://www.fecap.br/adm_online/art23/tania2.htm)>. Acesso em: 17/08/2013 12:32