

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

**A MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS NO ENSINO SUPERIOR: Um estudo
realizado com os alunos da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba
- FACER - GO**

EUDISSINAY MARTINS DA SILVA

Rubiataba – GO

2016

EUDISSINAY MARTINS DA SILVA

**A MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS NO ENSINO SUPERIOR: Um estudo
realizado com os alunos da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba
– FACER - GO**

Trabalho de conclusão do curso de graduação
apresentado à Faculdade de Ciências e
Educação de Rubiataba como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharela em
Administração.

Orientadora: Professora Mestra Maura
Sousa da Silva de Paula

Rubiataba

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

A MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS NO ENSINO SUPERIOR: Um estudo realizado com os alunos da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - FACER- GO

Trabalho de conclusão do curso de graduação apresentado à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientadora: Professora Mestra Maura Sousa da Silva de Paula

BANCA EXAMINADORA

Membros componentes da Banca Examinadora:

Presidente e Orientadora: Professora Mestra Maura Sousa da Silva de Paula

Membro Titular: Professor Mestre Francinaldo Soares de Paula

Membro Titular: Professora Mestra Gloriete Marques Alves Hilário

DEDICATÓRIA

Primeiramente agradeço a Deus pela oportunidade de realizar mais um sonho, pois sem ele nada teria acontecido.

Aos meus pais e minha irmã que oraram e me incentivaram a ir atrás dos meus sonhos, e sempre me deu força para continuar a caminhada.

Ao meu querido esposo que nunca me deixou desanimar e se manteve sempre ao meu lado.

Aos meus colegas e amigos da sala, embora alguns tenham desanimado e os que estão firmes até o momento juntos construímos conhecimentos, compartilhamos alegrias e estamos rumo a uma nova vida profissional que mesmo em meios às dificuldades nós podemos conquistar todos nossos sonhos.

E todos os professores que contribuíram para meu crescimento no decorrer dos anos.

AGRADECIMENTOS

Aos sujeitos da pesquisa pela gentileza em contribuir com os dados.

À professora e orientadora pela dedicação e presteza durante a orientação da pesquisa.

“Muitos propósitos há no coração do Homem, mas o conselho do Senhor permanecerá.”

Bíblia Sagrada, Salmo 19 versículo 21.

RESUMO

A motivação é um desejo que as pessoas possuem para concretização dos seus sonhos e objetivos; transmite uma força que geralmente o cansaço e o desânimo fazem com que o indivíduo venha desistir de suas metas. É preciso ter conhecimento de que nada é impossível quando se propõe colocar em prática os desejos interiores. Este trabalho apresenta um estudo realizado na Facer Faculdades de Rubiataba, onde foi abordada a importância das práticas motivacionais dos alunos desta instituição. O trabalho foi realizado a partir de pesquisas bibliográficas em dissertações, teses, livros dentre outros recursos que foram surgindo ao longo da construção do trabalho, sobre as teorias motivacionais e comportamentais e pesquisa de campo dos estudantes nos cursos de direito e administração oferecidos pela instituição. Os resultados obtidos indicam que a motivação dos alunos é de grande importância exercendo papel fundamental para o futuro profissional em relação à aprendizagem conquistada ao longo desses períodos. Essa pesquisa permitiu levantar dados que retratam o quanto é importante ter motivação quando se decide ingressar no ensino superior e o que a falta dessa motivação pode trazer para o futuro profissional do aluno e conseqüentemente de seus familiares. Os resultados obtidos mostraram exatamente isso, que a motivação dos alunos exerce um papel fundamental para o futuro profissional em relação à aprendizagem conquistada ao longo de suas vidas, tanto profissional quanto pessoal.

Palavras-chave: Comportamentos; Ensino Superior e Satisfação; Motivação.

ABSTRACT

Motivation is a desire that people possess to fulfill their dreams and goals, it conveys a force that usually fatigue and discouragement causes the individual to give up his goals. One must know that nothing is impossible, when one intends to put inner desires into practice. This study presents a study carried out at Facer Faculdades de Rubiataba, where the importance of the motivational practices of the students of this institution was discussed. The work was carried out based on bibliographical researches in dissertations, theses, books and other resources that emerged throughout the construction of the work, on the motivational and behavioral theories and field research of the students in the courses of law and administration offered by the institution. The results indicate that the motivation of the students is of great importance, playing a fundamental role for the future professional in relation to the learning achieved during these periods. This research allowed to collect data that portrays how important it is to have motivation when deciding to enter higher education and what the lack of this motivation can bring to the future professional of the student and consequently of their relatives. The obtained results showed exactly this, that the motivation of the students plays a fundamental role for the future professional in relation to the learning conquered throughout their lives, both professional and personal.

Keywords: Behaviors; Motivation; Satisfaction and Higher Education.

Lista de Ilustrações

Figura 1 Pirâmide das Necessidades de Maslow.....	23
Figura 2 Condicionamento Operante e Clássico.....	25
Figura 3 Estabelecimento de Metas.....	26
Figura 4 Suposições sobre a natureza humana segundo McGregor.....	31
Figura 5 Teoria das três necessidades de McClelland.....	33
Figura 6 Teoria da Equidade.....	35
Figura 7 Teoria da Expectativa.....	36
Figura 8 Teoria dos dois fatores.....	38
Figura 9 Teoria ERG.....	39
Figura 10 Gráfico sobre o Gênero.....	43
Figura 11 Gráfico sobre a Idade.....	44
Figura 12 Gráfico sobre a cidade onde mora.....	45
Figura 13 Gráfico sobre o Curso.....	45
Figura 14 Gráfico sobre o Período.....	46
Figura 15 Gráfico sobre o Ensino Médio.....	46
Figura 16 Gráfico sobre o Estado Civil.....	47
Figura 17 Gráfico sobre Se possui incentivo/bolsa para pagar as mensalidades.....	48
Figura 18 Gráfico sobre o Tempo aproximado de deslocamento diário para chegar até a faculdade.....	49
Figura 19 Gráfico sobre se trabalham atualmente.....	50
Figura 20 Gráfico sobre quantas horas de trabalho.....	51
Figura 21 Gráfico sobre se atua na área que estuda.....	51
Figura 22 Gráfico sobre se tem conhecimento de projetos de pesquisa, ensino ou extensão instituição.....	52
Figura 23 Gráfico sobre se participa ou já participou de projeto.....	53
Figura 24 Gráfico sobre a principal razão que o levou a escolher o curso.....	54
Figura 25 Gráfico sobre se o curso transmite informações importantes.....	55
Figura 26 Gráfico sobre se o curso é instigante.....	56
Figura 27 Gráfico sobre se o curso prepara para o mercado de trabalho.....	56
Figura 28 Gráfico sobre se o curso tem conteúdos de dificuldade moderada.....	57
Figura 29 Gráfico sobre se o curso tem boas referências no mercado.....	58
Figura 30 Gráfico sobre se o curso permite conciliar trabalho e estudo.....	58

Figura 31 Gráfico sobre se o curso motiva a pesquisar.....	59
Figura 32 Gráfico sobre se o curso exige um dispêndio médio de tempo.....	59
Figura 33 Gráfico sobre se o curso amplia o senso crítico do aluno.....	60
Figura 34 Gráfico sobre se promove a autonomia do pensamento.....	60
Figura 35 Gráfico sobre se contribui para a formação pessoal.....	61
Figura 36 Gráfico sobre se proporciona novas amizades.....	62
Figura 37 Gráfico sobre se tem aulas atrativas.....	62
Figura 38 Gráfico sobre se a estrutura física da instituição é adequada as minhas necessidades.....	63
Figura 39 Gráfico sobre se os professores têm boa didática.....	64
Figura 40 Gráfico sobre se é de fácil acesso.....	64

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
1.1 Teorias da motivação.....	17
1.1.1 Teoria da Psicanálise (Freud).....	20
1.1.2 Teoria de Maslow.....	21
1.1.3 Condicionamento Operante – Skinner.....	25
1.1.4 Estabelecimento de metas – Edwin Locke.....	25
1.1.5 Teoria X e Teoria Y – Douglas McGregor.....	30
1.1.6 A Teoria das necessidades – David McClelland.....	32
1.1.7 Teoria da Equidade – J. Stacy Adms.....	34
1.1.8 Teoria da Expectativa – Victor Vroom.....	36
1.2 Teorias dos dois fatores.....	38
1.2.1 Teoria da ERG – Clayton Alderfer.....	39
2 HISTÓRICO DA MANTENEDORA DA MANTIDA.....	41
3 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCURSÃO DOS DADOS.....	43
CONCLUSÃO.....	66
REFERÊNCIAS.....	67
ANEXOS.....	70

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca fazer uma abordagem sobre a motivação e expectativas dos alunos em relação ao ensino superior da Facer Unidade de Rubiataba. Tendo com os objetivos específicos: Identificar através de pesquisa de campo, variáveis de caracterização pessoal, o motivo de estar em um curso superior e sua atuação na área de sua formação; Descrever a importância da motivação no ensino superior e como pode ser utilizada para obter mais conhecimento e Fazer uma análise das expectativas dos alunos acerca do curso de graduação.

Buscou compreender a motivação dos alunos em relação ao curso superior, para isso foi necessário fazer um estudo das teorias motivacionais, o que essas teorias poderiam acrescentar para aprimorar a qualidade da motivação desses estudantes. Portanto, foram realizadas pesquisas bibliográficas, e de campo. Isso permitiu entender que a Instituição precisa criar estratégias que facilitam o aluno entender e colocar em prática fatores que possibilitam o mesmo buscar motivos concretos para alcançar o sucesso que tanto almeja.

Este foi dividido da seguinte forma: Primeiramente foram apresentadas as teorias motivacionais de alguns autores os quais foram de grande importância para o embasamento teórico. Após a apresentação das teorias foi realizada uma pesquisa de campo com 80 alunos da instituição, com o intuito buscar suas opiniões sobre a qualidade do ensino, professores, instituição, e suas características pessoais até suas dificuldades para obter acesso à faculdade.

As teorias motivacionais contribuíram para compreender as diferentes visões em relação ao tema, ao longo dos anos foram diversos estudos realizados para melhor compreensão dos comportamentos e o que pode ser feito a fim de melhorar os resultados.

Conceituam diversos aspectos que levam as pessoas a se motivarem, podendo também ser motivada através de alguns incentivos e recompensas. A teoria do equilíbrio relata que a recompensa deve ser conforme os esforços realizados, se sempre estiver buscando atingir as expectativas como consequência têm-se as recompensas devidas, da mesma forma se não estiver produzindo não terá o incentivo ao final das atividades.

Sabe-se que quando as pessoas estão motivadas elas tendem a produzir melhor e com mais qualidade; e falando de alunos não é diferente, eles procuram uma instituição que atendam suas expectativas e, na maioria das vezes, esperam até mais que

Por fim, a pesquisa de campo através do recolhimento dos dados trouxe a certeza das informações. Foram aplicados 80 questionários com questões fechadas aos alunos da instituição e através do recolhimento dos dados percebe-se que existem falhas que podem ser corrigidas, algumas informações que precisam de análises e as dificuldades encontradas pelos alunos, pois a maior parte é de cidades vizinhas, sendo algumas com mais difícil acesso a faculdade.

Quando se fala de motivação existem duas linhas de pensamento, extrínseca e intrínseca. Quando uma pessoa só consegue estar motivado se receber algum benefício em troca ou para não ter algum tipo de penalização, chamamos de motivação extrínseca, ou seja, depende de fatores externos para que possam conseguir atingir os objetivos.

Já, quando o indivíduo já possui uma iniciativa, está sempre buscando melhorias em favor da empresa; procurando se qualificar para prestar serviços com qualidade sem necessitar ter nenhum tipo de incentivo em troca, chamamos de motivação intrínseca, ou seja, já vem de dentro da pessoa.

Para melhor compreensão deste trabalho, foi dividido da seguinte forma: no primeiro capítulo estão descritas as referências utilizadas com as diversas teorias relacionadas ao tema, autores que descobriram como lidar com os comportamentos humanos e quais as perspectivas a serem trabalhadas, buscando aprimorar as dificuldades encontradas no decorrer de alguns projetos e como manter o equilíbrio, buscando a cada dia melhorias e satisfação das pessoas envolvidas.

No segundo capítulo estão as características da empresa pesquisada, objetivos principais e sua finalidade. Aborda-se sobre a mantedora da instituição que atualmente oferece os cursos de Direito e Administração atuando na modalidade *latu sensu*.

Por fim, estão os gráficos com os resultados da pesquisa obtida, sua importância ao ser pesquisada e algumas referências para melhor compreensão dos dados.

As pessoas estão despertando o interesse em adentrar ao ensino superior devido às exigências do mercado; com a maior competitividade para se conseguir um bom emprego o ensino superior se tornou uma das necessidades básicas. Mas, para garantir que as pessoas se tornem capazes de exercer seus conhecimentos é importante sempre estar buscando saber a satisfação dos acadêmicos em relação à instituição e aos professores responsáveis pela transmissão do conhecimento.

Conforme Durham (2003, *on line*):

Notamos, portanto, no final dos anos 80, uma nova inflexão no setor privado. Até esta época, as universidades privadas eram predominantemente confessionais ou comunitárias, sem fins lucrativos e tendiam a se assemelhar às universidades públicas. O movimento de expansão das universidades particulares, que ocorre a partir de 1985, se dá graças à pressão do setor voltado para o ensino de massa, de finalidades lucrativas, sem 25 interesse pelo desenvolvimento das atividades de pesquisa e de qualificação do corpo docente.

Infelizmente, as instituições de ensino mudaram muito com o decorrer dos anos. Quando as instituições de ensino eram sem fins lucrativos todos os custos cobrados por elas eram retornados como forma de investimento aos acadêmicos tendo muito mais satisfação e conhecimento durante a caminhada acadêmica. Nos tempos de hoje temos algumas instituições que se dizem sem fins lucrativos, mas não possuem nenhuma diferença em relação às outras e estão preocupadas somente com o dinheiro que será investido pelo o acadêmico.

1.1 Teorias da motivação

Segundo Araújo (2009, *on line*):

A palavra motivação deriva do latim *motivus*, que significa deslocar-se, mover-se. Motivação em seu conceito mais abrangente é a força ou impulso que direciona o indivíduo ao comportamento de busca à satisfação de determinadas necessidades. Portanto, não podemos considerá-la uma simples injeção de ânimo que deve ser aplicada esporadicamente, pois não são apenas as influências externas, mas também as internas que motivam o homem sejam elas conscientes ou inconscientes.

O termo motivação refere-se a uma forma de incentivo para as pessoas conseguirem atingir seus objetivos. Ela pode ser utilizada em todos os momentos no decorrer das atividades diárias, auxiliando no crescimento pessoal e profissional das pessoas.

3º Necessidade: Para alcançar seus objetivos é necessária a persistência no decorrer da execução de seus projetos. Não adianta fazer algo com pouco tempo devido a pressa e não ter as suas necessidades atendidas, é preciso que seja uma verificação de quais são os objetivos, seus desafios e por fim buscar ao longo do tempo e com persistência traçar metas para que no final se tenham os resultados alcançados.

Segundo Bergamini (2013, p. 5):

Há não muito tempo atrás, só se entendia motivação como sendo algo que poderia ser estimulado através do uso de premiações vindas do meio ambiente. As empresas procuravam por tudo aquilo que pudesse estimular as pessoas a produzirem mais e melhor. Poucos entenderam o verdadeiro sentido das propostas contidas na teoria da Administração Científica de Taylor, quando ele sugere que seja pago ao operário certo valor estipulado pelas peças produzidas. Isso deu a entender que o dinheiro conseguiria aumentar a produtividade, muito embora essa não tenha sido a intenção de Taylor.

A motivação vem sendo utilizada já há algum tempo, desde as propostas de Taylor, ou seja, ele buscava motivar seus funcionários e fazendo com que eles produzissem mais e com qualidade. Ele tinha essa estratégia nas quais todos seriam beneficiados ao final da produção. A empresa conseguia entregar seu produto no momento certo e todos que trabalharam em prol desses serviços foram gratificados. Com isso, eles perceberam que o dinheiro bem utilizado fazia com que as pessoas ficassem satisfeitas em trabalhar e aumentavam seus lucros.

Para Silva (2007, p. 9):

A motivação é um fenômeno que depende de numerosos fatores para existir, dentre eles, o cargo em si, ou seja, a tarefa que o indivíduo executa, as características individuais e, por último, os resultados que este trabalho pode oferecer. Portanto, a motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa, estando geralmente ligada a um desejo. Dessa forma, suas fontes de energia estão dentro de cada ser humano.

Para ter motivação o indivíduo precisa se sentir diferenciado e possuir importância dentro da empresa, para isso é necessário que se tenha um bom cargo e que suas funções tragam benefícios para todos os membros dessa instituição. Por isso, falamos que a motivação vem de dentro para fora, a pessoa já nasce querendo fazer a diferença na escola, o local em que vive, são esses desejos que desperta a curiosidade e a vontade de fazer diferente dos outros envolvidos.

Para Vergara (2007, p. 43):

Kotler (2012, p. 173):

Segundo Freud conclui que as forças psicológicas que formam o comportamento dos indivíduos são basicamente inconscientes e que ninguém chega a entender por completo as próprias motivações. Quando uma pessoa avalia marcas, ela reage não somente as possibilidades declaradas dessas marcas, mas também a outros sinais menos conscientes, como forma, tamanho, peso, material, cor.

A psicologia nos ajuda a entender o comportamento das pessoas. Concluíram que na maioria das vezes elas agem por impulso e não conseguimos entender por completo essas reações motivacionais para satisfazer suas necessidades e desejos. Geralmente as pessoas avaliam muito as marcas, esse é um dos sinais menos consciente em que elas olham diretamente na qualidade e beleza do produto e não somente nos valores. Devido a isso, tem-se dificuldade em criar o que o cliente necessita ou está à procura, pois ele mesmo não faz esse tipo de análise e acaba comprando sem ter plena consciência dos benefícios que o produto irá trazer.

1.1.2 Teoria de Maslow

Kotler (2012, p. 173):

Abraham Maslow queria explicar por que os indivíduos são motivados por determinadas necessidades em determinados momentos. Ele conclui que as necessidades humanas são dispostas em uma hierarquia, da mais urgente para a menos urgente – necessidades de segurança, necessidades sócias, necessidades de estima e necessidades de auto realização.

As pessoas geralmente são muito acomodadas e não buscam se motivar todos os dias, por isso elas são motivadas somente pelo momento em que está passando e após essas adversidades voltarão as suas vidas normais sem buscar qualquer tipo de atividade para se motivar. Nós escalamos nossos problemas em uma hierarquia, ou seja, do pior ao mais recente e isso vai acumulando informações e acaba demorando muito o alcance dos seus objetivos. Temos mais vários tipos de necessidades que devemos nos preocupar, não podendo ser deixadas para depois isso é um costume de algumas pessoas, mas realmente devemos dar a devida atenção a todas nossas necessidades.

Para Guimarães e Bzuneck (2008, p. 111):

Hierarquia de Maslow

A noção de que as necessidades humanas estão organizadas numa espécie de ordem ou hierarquia desempenha um papel importante no estudo da motivação. Uma das principais teorias que se baseia nessa noção foi proposta por Abraham Maslow. Segundo esse autor, as necessidades humanas são divididas em cinco categorias, conforme a figura 1:



Figura 1 – Pirâmide das Necessidades de Maslow.

Segundo Chiavenato (2014): “A teoria da hierarquia das necessidades apresentada por Maslow é a mais conhecida de todas as teorias a respeito da motivação humana. Sua hipótese básica é que, em cada pessoa, existe uma hierarquia de cinco necessidades humanas”.

Para Chiavenato (2014, p. 478) as “necessidades fisiológicas: incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais. São as necessidades básicas de sobrevivência biológica”.

Essas são as necessidades que todos já nascemos com elas e precisamos para obter sobrevivência. Elas estimulam as pessoas a executarem certos comportamentos, pois sabemos que se ficarmos sem se alimentar não iremos sobreviver. Então, precisamos ter alguns comportamentos para mantermos vivos:

1.1.3 Condicionamento Operante - Skinner

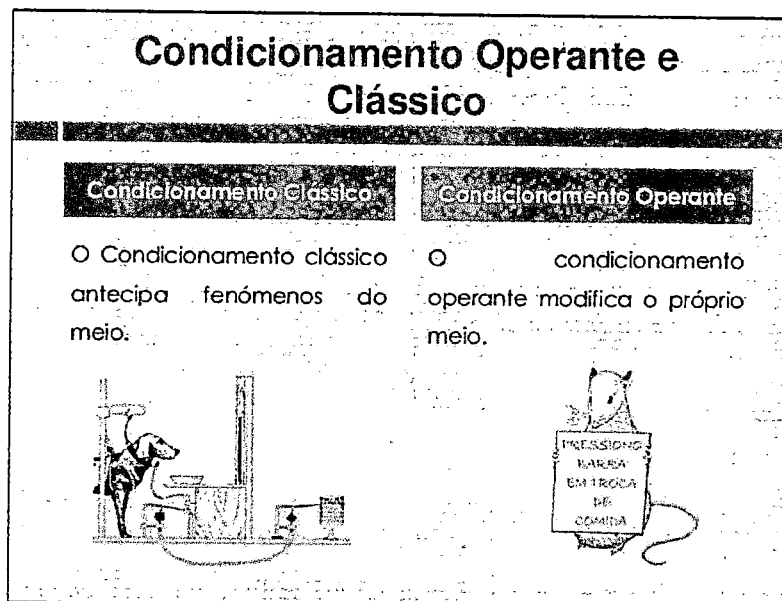


Figura 2 – Condicionamento Operante e Clássico.

Segundo o autor Ogasawara (2016, *on line*):

O condicionamento operante considera que as consequências de um comportamento podem influenciar a probabilidade de este ocorrer novamente.

Se essa consequência for agradável, a frequência do comportamento vai aumentar (reforço).

Se a consequência for desagradável a frequência do comportamento vai diminuir (punição).

Quando uma contingência se diz positiva significa que há uma apresentação de um estímulo que pode ser agradável ou desagradável;

Quando a contingência é negativa significa que há uma remoção de um evento ou estímulo (agradável ou desagradável).

Essa teoria está diretamente ligada ao entendimento do comportamento das pessoas, principalmente nas mudanças que as influências podem fazer no momento da execução de alguma atividade.

Se a pessoa que está trabalhando é satisfeita em relação as suas atividades, consequentemente isso levará a realizá-la de forma contínua e gerando bons resultados.

Mas, se seu trabalho não estiver proporcionando um bom ambiente e ferramentas que possam facilitar seus resultados, isto fará com que não consiga atingir o comportamento esperado.

1.1.4 Estabelecimento de metas – Edwin Locke

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição. (BRASIL, 2005).

As teorias motivacionais têm como objetivos analisar o que leva as pessoas a estarem empenhadas em seu trabalho, incentivar a busca pelo crescimento profissional, realizar um estudo contínuo sobre o comportamento das pessoas. A educação superior geralmente nos impõe perguntas a serem pesquisadas, é preciso que tenham respostas para se chegar às conclusões finais.

Muitas ao concluírem o ensino médio, pensam que entrarão em uma faculdade e isso proporcionará o conhecimento necessário para que se possam inserir ao mercado de trabalho, ter um bom emprego, salário, passar em um concurso e principalmente ganhar muito bem trabalhando pouco.

Isso é um pensamento totalmente contrário do que realmente deveria ser o ensino superior, logicamente aprendemos muitas coisas e passamos a ter bastante conhecimento. Mas, não quer dizer que se conseguirá atingir os objetivos senão houver interação com os professores e acadêmicos, com certeza terá mais dificuldade e não terá o mesmo rendimento e conhecimento.

A visão de crescimento das pessoas é uma prática motivacional muito importante no meio acadêmico, isso depende das formas a serem trabalhadas com o indivíduo para que possam estimular a busca contínua pelo conhecimento e desenvolvimento. É realizado o repasse de conhecimentos muito importantes às atualidades do país, economia, mercado de trabalho e etc. Isso fará a buscar habilidades para lidar com as oscilações do mercado e como enfrentar as dificuldades buscando

Para Maximiano (2000, p. 347):

Desempenho é o resultado que uma pessoa consegue com a aplicação de algum esforço intelectual ou físico. O desempenho é positivo quando o resultado beneficia a própria pessoa, o grupo do qual ela participa, um cliente ou uma organização na qual trabalha. Ser aprovado num concurso, vencer uma competição, atender satisfatoriamente um cliente ou montar corretamente um produto é exemplo de desempenho positivo. O desempenho na realização de qualquer tipo de tarefa ou objetivo é influenciado por forças chamadas motivos. São as forças que produzem a motivação.

Para ter um bom resultado alcançado, primeiramente é necessário ter um bom desempenho e esforço, isso fará guardar no consciente o conhecimento por muito tempo. Um bom desempenho em relação aos acadêmicos no ensino superior é necessário, não é possível extrair o conhecimento sem primeiramente ter realizado algum esforço, importante ressaltar a necessidade de uma força maior chamada Motivo.

Um desempenho é positivo quando se tem benefícios, premiações, reconhecimento e algumas vezes em uma unidade de ensino superior é necessário fazer algo para chamar a atenção das pessoas, podendo ser para ingressar na instituição ou até mesmo oferecer um bom incentivo para os seus alunos, isso fará com que eles tenham mais motivações para ir à faculdade e principalmente indicar para outras pessoas o ensino superior e sua importância.

Segundo Maximiano (2000, p. 348):

Há dois grupos de motivos que influenciam o desempenho:

1º Motivos internos: são aqueles que surgem das próprias pessoas.

2º Motivos externos: são aqueles criados pela situação ou ambiente em que a pessoa se encontra.

Dentro da motivação possui dois tipos de motivos sendo um interno e outro externo.

Os motivos internos as pessoas já crescem visando seu futuro e o que desejo ser; é nesse momento que eles começam a criar estratégia para conquistar a realização desse desejo e o planejamento para que eles possam ser alcançados. Um acadêmico tem que buscar sempre se manter motivado, por mais que alguns alunos estejam na sala de aula somente para passar tempo a maioria da sala quer aprender para um dia conseguir um bom serviço e estar sempre buscado. motivação para prosseguir, nos leva a alcançar todos os objetivos.

Já os motivos externos geralmente são inesperados, as vezes você está tranquilo no seu trabalho e algum equipamento estraga. Isso te levará a trabalhar mesmo que esteja desmotivado e com falta de coragem a necessidade te leva a fazer isso.

Isso é o que mais acontece no meio acadêmico, as pessoas estão na maioria das vezes ociosos e não procuram cada dia se melhorar buscando aprendizado de algo novo. Os professores sempre estão criando alguma atividade para serem realizadas, pois se isso não ocorre muitas iria gastar seu dinheiro à toa somente para obter o diploma para ser colocado em sua casa.

Teoria X	Teoria Y
Um indivíduo comum, em situações comuns, evitará sempre que possível o trabalho.	O indivíduo comum não só aceita a responsabilidade do trabalho, como também as procura.
Alguns indivíduos só trabalham sob forte pressão.	O controle externo e a ameaça não são meios adequados de se obter trabalho.
Precisam ser forçados, controlados para que se esforcem em cumprir os objetivos.	O dispêndio de esforço no trabalho é algo natural.
É preguiçoso e prefere ser dirigido, evita as responsabilidades, tem ambições e, acima de tudo, deseja sua própria segurança.	São criativos e inventivos, buscam sempre a solução para os problemas da empresa;
O indivíduo é motivado pelo menor esforço, demandando um acompanhamento por parte do líder	São pessoas motivadas pelo máximo esforço, demandando uma participação maior nas decisões e negociações inerentes ao seu trabalho.
São ameaçados com punições severas para que se esforcem em cumprir os objetivos estabelecidos pela organização.	O atingimento dos objetivos da organização está ligado às recompensas associadas e não ao controle rígido e às punições.
O homem comum busca, basicamente, segurança.	Os indivíduos são criativos e inventivos, buscam sempre a solução para os problemas da empresa.

Figura 4 - Suposições sobre a natureza humana segundo McGregor

TEORIA X

Nesta teoria diz-se que as pessoas só trabalham por que têm isso como obrigação, pois é ruim e não trazem crescimento nenhum. A realização dos objetivos das empresas só começa a ser feita quando estão ao lado de gerentes, sendo necessária a utilização de ameaças, punições e estratégias utilizadas pelos líderes para encorajara-los a trabalhar.

Alguns pontos importantes sobre essa teoria a serem destacados:

- São pessoas sem nenhuma perspectiva de crescimento que sempre estão evitando esforços.
- A maioria dos colaboradores só trabalha se tiver algum líder ao seu lado, controlando suas atividades e ameaçando com punições caso não atinja suas metas.
- São pessoas desmotivadas e gostam que seus superiores fiquem cobrando seus trabalhos e funções a serem alcançadas.

TEORIA Y

Essa está relacionada às pessoas que querem alcançar suas metas e objetivos independentes se tem algum líder apoiando a realização dos seus projetos. São aquelas

McClelland e as três necessidades

McClelland propôs uma teoria da motivação, mostrando que as necessidades humanas surgem da interação com o ambiente, e identificou três delas na dinâmica do comportamento humano:

Necessidade de poder: caracteriza-se pelo forte desejo de dominar e controlar, chefiar, influenciar e manter impacto sobre as outras pessoas;

Necessidade de realização: é o desejo de alcançar sucesso ou de ter bom êxito competitivo, medido em relação a um padrão pessoal de excelência;

Necessidade de afiliação: consiste no desejo de uma pessoa em manter relações calorosas, afetuosas e amistosas com outros indivíduos.

Figura 5 – Teoria das três necessidades de McCLELLAND.

Segundo McClelland (1961), existem necessidades aprendidas e socialmente adquiridas com a interação do ambiente, divididos em três categorias:

Necessidades de Realização: Desejo de alcançar algo difícil exige um padrão de sucesso, domínio de tarefas complexas e superação de outras (gostam de assumir responsabilidades; gostam de correr riscos calculados; querem retorno concreto sobre seu desempenho; não são motivados por dinheiro em si). Os indivíduos com este tipo de necessidade pretendem, mais que obter sucesso individual, é fulcral obterem feedback positivo no grupo.

Essa necessidade está presente nas pessoas que estão sempre em busca de serem sempre as melhores, aquelas que visam terem crescimento dentro de uma empresa e um dia alcançar seus objetivos. Importante ressaltar que elas não estão preocupadas com metas fáceis de serem alcançadas, mas sim conseguir ir além das outras pessoas já tentaram fazer mais ainda não conseguiu, eles precisam correr riscos pois sabem que são capazes de dominar os problemas que supostamente irão enfrentar e procuram sempre terem responsabilidades. Não se preocupam tanto com dinheiro, mas sim com o reconhecimento das pessoas que estão em sua volta.

Necessidades de Afiliação: Desejo de estabelecer relacionamentos pessoais próximos, de evitar conflito e estabelecer fortes amizades; é uma necessidade social, de companheirismo e apoio, para desenvolvimento de relacionamentos significativos com

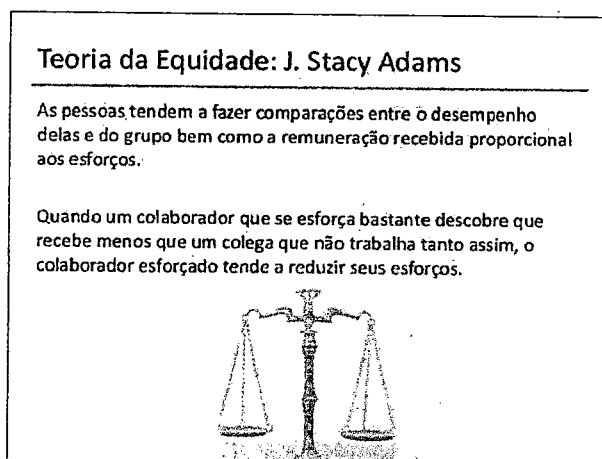


Figura 6 - Teoria de Equidade – J. Stacy Adams.

Segundo Silva (2007, p. 48):

Foi J. Stacy Adams, em 1965, quem formulou uma teoria para tentar mostrar como, a partir das relações entre as trocas sociais, o comportamento do indivíduo é influenciado. A teoria especifica também os caminhos pelos quais os indivíduos irão responder a tal situação.

O autor desta teoria ela foi formulada com o intuito de apresentar que a motivação das pessoas depende do equilíbrio que eles visualizam em relação ao serviço que é prestado e a recompensa que recebida na conclusão do trabalho. Isso o influenciará a percorrer os caminhos que possa haver equilíbrio nas tomadas de decisões, podendo ser de forma justo ou injusta.

Para Silva (2007, p. 48):

Adams preconiza que os empregados fazem comparações entre seus esforços (esforço no trabalho, educação, tempo de organização, desempenho, dificuldades do trabalho etc.) com os resultados obtidos através da organização (salário, benefícios, recompensas sociais e psicológicas).

Os funcionários que fazem parte do corpo da empresa estão sempre lidando com vários tipos de pessoas durante seu período de trabalho. Sabemos que existem vários tipos de pessoas e cada uma possuem pensamento diferenciado em relação a sua forma de agir sendo algumas vezes com mais facilidade já em outro trabalho encontra mais dificuldade, isso é normal dentro de uma empresa.

Diz Silva (2007, p. 48-49):

É normal que as pessoas tenham o desejo de buscar a cada dia o aprimoramento de seus conhecimentos, é um comportamento conhecido como motivação. Isto quer dizer mover para ação, ou seja, para que se tenham sucesso e realize seus objetos é necessário principalmente que as pessoas tenham esse comportamento em prol da conquista de cada indivíduo sempre buscando manter o foco aonde se quer chegar.

Segundo Silva (2007, p. 43):

Foi Victor Vroom, em 1964, o primeiro a mostrar de maneira clara o modelo cognitivo da motivação no trabalho e a aplicar a análise de escolha profissional e do esforço dispensado para realização de uma tarefa. A motivação não é um estado estável baseado apenas em características individuais; logo, independente do meio ambiente.

As pessoas geralmente são acomodadas em seus cargos e querem somente fazer aquilo que são pagos, isso é uma forma de pensamento que precisam passar por mudanças. É necessário que cada um enxergue seu potencial e que possa sempre estar buscando muito mais conhecimento, pois quando sabemos mais que os outros, somos reconhecidos e procurados pelos nossos trabalhos. Por isso a motivação não está relacionada somente a recompensas no ambiente de trabalho, mas também a conquista de suas metas e execução dos objetos elaborados.

Para Silva (2007, p. 45):

Vroom (1964): desenvolveu uma teoria de motivação a qual nega conceitos preconcebidos e diz que a motivação individual para trabalhar, em um momento dado, estaria em função do que ele chama 'objetivos particulares' e também da percepção da utilidade relativa do desempenho, sendo este um meio de atingir aqueles objetivos. O nível de produtividade dependeria de três forças que influiriam no indivíduo: os objetivos individuais, a relação entre produtividade e alcance dos objetivos individuais e a capacidade do indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade.

Essa ideia criada pelo autor Silva (2007) diz que as pessoas são motivadas apenas quando se tem interesses individuais, sendo que essa motivação faz com ele acredite que isso te trará uma boa avaliação desempenho ao concluir seus trabalhos. Sabendo que todos esses esforços lhe trarão uma boa recompensa ao final, podendo ser em dinheiro, promoção, bonificações e etc. Sendo assim ele atingirá suas metas pessoais.

crescimento pessoal e profissional, bem como o reconhecimento pelos trabalhos efetuados.

De acordo com Oliveira (2009, p. 70):

Fatores Higiênicos

- Diz respeito a satisfação das pessoas relacionados ao cargo que atua dentro da empresa, em que oferecem crescimento e estabilidade profissional. Cada pessoa já nasce com uma necessidade de trabalho e para evitar desânimo e falta de vontade temos que começar a disponibilizar responsabilidades, oportunidades de crescimento, aumentos salariais e outros. Isso faz com que as pessoas queiram se superar a cada dia, trazendo novas experiências para a empresa e ao final deste ciclo todos serão beneficiados.

De acordo com Oliveira (2009, p. 71):

Fatores Motivacionais estão relacionados como as pessoas se sentem na empresa que trabalham, e a abertura que é feita para opiniões oferecendo liberdade a cada um deles a fazerem com que se sentem importantes, pois fizeram parte do projeto e execução das responsabilidades. Todos nós quando somos reconhecidos pelos nossos esforços criamos no nosso consciente uma vontade de criar algo novo e se melhorar a cada dia, pois tem alguém que está vendo seu trabalho e que algum dia receberá a recompensa é isso que faz toda diferença.

1.1.7 Teoria Erg – Clayton Alderfer

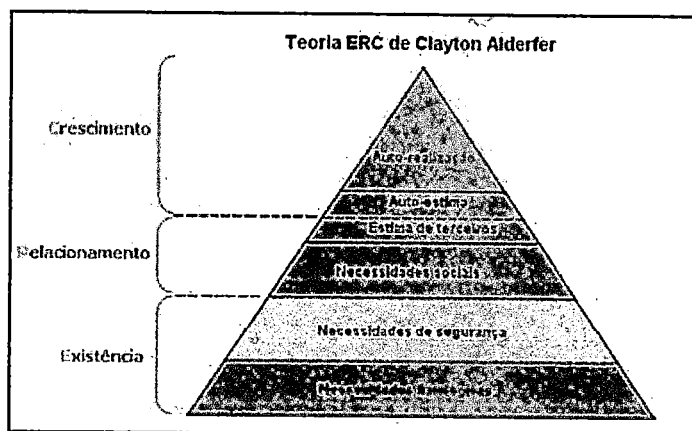


Figura 9 – Teoria ERG de Alderfer.

“Este modelo de teoria também vê a motivação do ponto de vista de uma hierarquia de necessidades. O modelo ERG especifica uma hierarquia de três categorias de necessidades: existência, ligação e de crescimento” (MOTIVATING FOR PERFORMANCE, 2016, *on line*).

2 HISTÓRICO DA MANTENEDORA DA MANTIDA

O Centro de Ensino Superior de Rubiataba (Cesur), mantenedor da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba (Facer), é uma organização de ensino, regida pelo estabelecido no seu Contrato Social, pelas leis de ensino, por legislações aplicáveis ao tipo societário e regimento interno. Criada inicialmente como “Cooperativa de Ensino Superior de Rubiataba” em 1998, uma iniciativa pioneira no Centro-Oeste e no país. Em dezembro de 1999, não se enquadrando legalmente nos princípios cooperativistas, transforma-se em sociedade por quotas de responsabilidade limitada, permanecendo os mesmos sócios, os mesmos espíritos cooperativistas e a mesma pessoa jurídica, alterando apenas a denominação para Centro de Ensino Superior de Rubiataba – Cesur.

A mantenedora tem por objetivos principais:

§ promover e manter o ensino fundamental, médio e superior na região do Vale do São Patrício e outras;

§ direcionar todas as atividades com base na colaboração recíproca conforme preconiza a filosofia de uma cooperativa, modelo organizacional fundador desta instituição;

§ formar, por meio de projetos pedagógicos coerentes com o projeto institucional da Facer, profissionais preparados para o exercício competente nas áreas afins ao curso escolhido;

§ propiciar um ambiente de consciência, intelectual, cultural e humana, enquanto espaço de interação, transmissão, assimilação e produção de conhecimento.

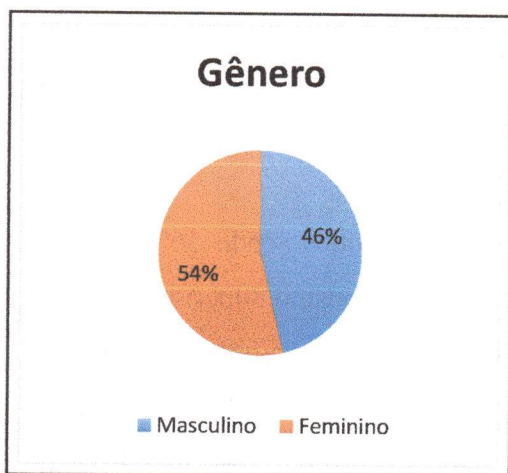
A finalidade do Cesur consiste em proporcionar meios para que, as instituições de ensino superior, que mantém, possam realizar uma formação profissional de nível superior a todos que buscam e precisam encontrar formas de sobrevivência e convivência dignas. Interagindo e acionando as energias produtivas dos diversos segmentos sociais, os quais ao agirem conjunto, e, de forma cooperativa, têm papel fundamental na constituição de uma sociedade mais justa e humana.

O Cesur é mantenedor da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba (Facer), da Faculdade de Ceres (Faceres) e da Faculdade de Jaraguá. A primeira, objeto deste PDI trata-se de uma instituição isolada, particular, com características próprias, oferecendo ensino profissional com forte embasamento humanístico, por meio de atividades de ensino, iniciação científica e extensão. Insere-se em seu meio social por

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente pesquisa teve como principal objetivo fazer uma abordagem sobre a motivação e expectativas dos alunos em relação ao ensino superior da Facer Unidade de Rubiataba. A coleta de informações sobre esses aspectos foi feita através da pesquisa aplicada aos alunos, sendo utilizado um questionário como instrumento de pesquisa, o qual era composto por 30 questões fechadas sobre a motivação dos alunos em relação ao ensino superior da Facer. O questionário foi aplicado a 80 alunos dos cursos de Administração e Direito.

Figura 10: Gráfico sobre o Gênero



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 10, os dados coletados informam que a maioria dos estudantes do ensino superior na instituição Facer Faculdades, na qual é o local da pesquisa são do sexo feminino na qual analisar como as mulheres estão cada dia mais buscando melhorias e ampliando o conhecimento. Sendo 54% do sexo feminino e 46% do sexo masculino (MULHERES É MAIORIA NO INGRESSO E NA CONCLUSÃO DE CURSOS SUPERIORES, 2016, *on line*). Neste sentido: “A força da mulher está presente nas universidades brasileiras. Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o número de mulheres que ingressam no ensino superior supera o de homens”.

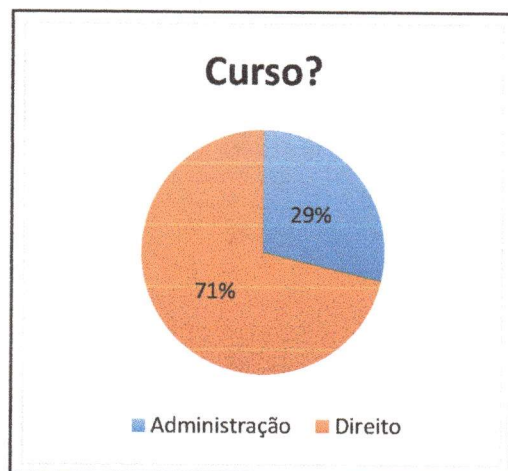
Figura 11: Gráfico sobre a Idade



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 12. Analisou-se a quantidade de cidades em que a instituição está auxiliando no crescimento; a maior parte é a cidade de Rubiataba sendo 37% onde é a instalação da faculdade, os outros alunos que são maioria são de outras cidades vizinhas sendo algumas bastante longe, em que os alunos passam várias dificuldades e cansaço para iniciar seus estudos. Mesmo sendo um pouco longe para alguma cidade é um bom local, pois fica próximo às várias regiões.

Figura 13: Gráfico sobre o Curso



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

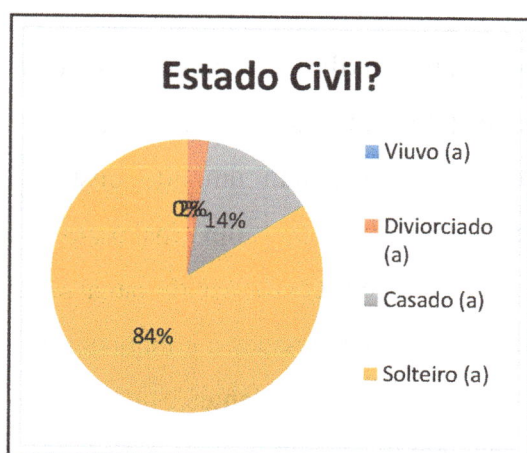
Na figura 13. Conforme os dados expostos a grande maioria dos alunos 71% estão ingressos no curso de direito e o restante 29% de administração. E esses dados podem ser ainda maiores com o passar dos tempos, pois a procura do curso de

gráfico percebe-se que quase todos os alunos concluíram o ensino fundamental em escolas públicas e isso com certeza refletem que o ensino superior está cada vez mais acessível a todos.

Alesina e Sguissardi afirmam que (INCLUSÃO SOCIAL NA EDUCAÇÃO SUPERIOR – NOVOS TEMPOS, 2016, *on line*):

A educação superior sabe-se, é um desafio para todos os países, mas, assim como a fome, põe-se em grau e escala extremamente variáveis segundo o estágio e modo de desenvolvimento de cada nação. Em cada país, a educação superior foi e será chamada a exercer determinados papéis, de acordo com a própria história e avanços sócios democráticos desses países e de seu sistema educacional (ALESINA; SGUISSARDI, 2000, p. 12).

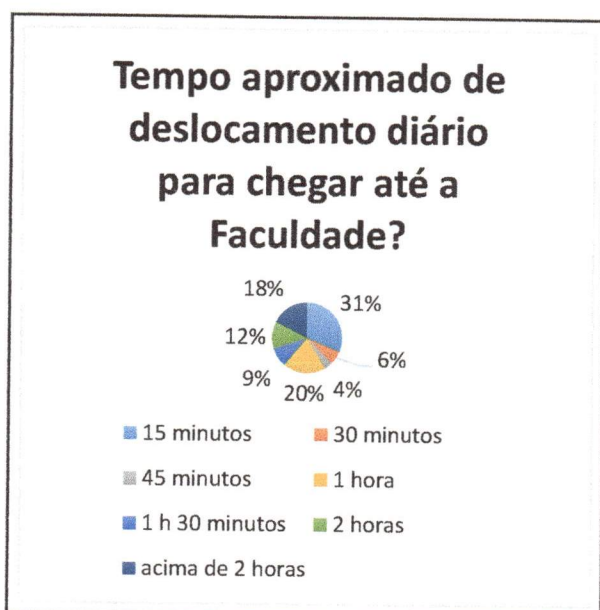
Figura 16: Gráfico sobre o Estado Civil



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 16. A predominância na busca pelo estudo são os solteiros 84%, também observam que isso está relacionado à idade média dos acadêmicos pesquisados que são de 20 a 30 anos, ou seja, eles possuem mais facilidade de assimilar tudo que é ensinado, pois possuem sua mente mais abertas a informações novas.

Figura 17: Gráfico sobre Se possui incentivo/bolsa para pagar as mensalidades



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

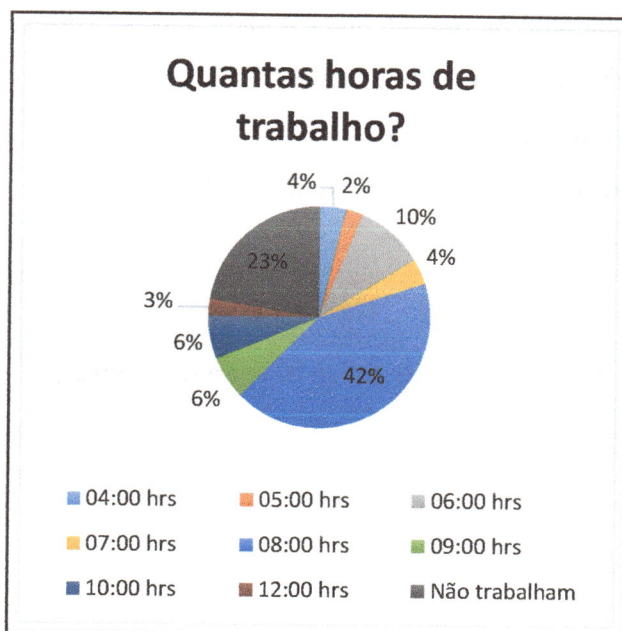
Na figura 18, a instituição tem sua maior parte dos acadêmicos, pessoas de outras cidades, que se esforçam mesmo com as dificuldades enfrentadas no percurso, estão na busca do conhecimento, aos alunos que são da cidade de Rubiataba quase todos demoram em média 15 minutos para se chegar, ou seja, obtêm uma boa localização na cidade com fácil acesso.

Já em referência aos alunos que mora em outras cidades, 20% gastam em média de 1 hora para se chegar até a instituição conforme os dados e nos locais mais longe 18% chega-se até o período acima de 2 horas dentro de um transporte escolar para começar seus estudos.

No Brasil, as maiores taxas de evasão ocorrem durante o ensino superior, quando já não existe transporte escolar gratuito – como no ensino básico – e nem sempre é possível estudar em instituições de ensino próximas de casa (TRANSPORTE IMPACTA PERMANÊNCIA DE ESTUDANTES NA ESCOLA, 2016, *on line*). Afirma Nina Cappello, 23, estudante de Direito e integrante do Movimento Passe Livre (MPL): “Quanto mais velha a pessoa vai ficando, mais ela terá que bancar sozinha sua passagem de ônibus”. De acordo com ela, “esse estudante vai ter que trabalhar pra conseguir pagar o transporte até a escola, uma dificuldade a mais, o que com certeza influencia na questão da evasão escolar”.

Figura 19: Gráfico sobre se trabalham atualmente

Figura 20: Gráfico sobre quantas horas de trabalho



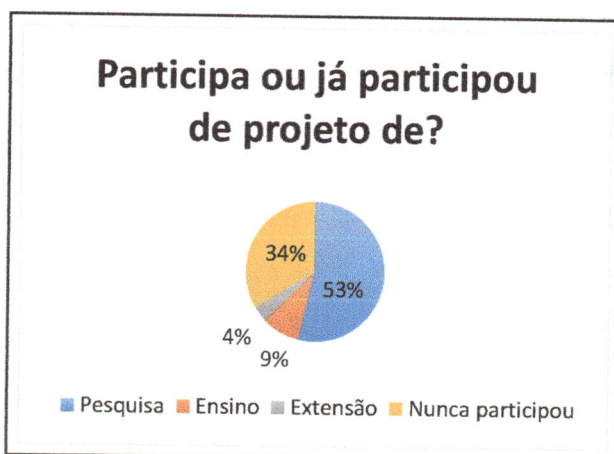
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 20. Conforme os dados coletados na pesquisa verificaram que 42% dos alunos trabalham 8h por dia conforme a lei trabalhista como a maioria dos alunos é de outras cidades não têm como eles cumprirem essa carga horária, devido sair bem mais cedo de casa, é feito um acordo entre patrão e funcionário mantendo assim uma carga de horária diferenciada dos demais colaboradores.

Figura 21: Gráfico sobre se atua na área que estuda



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

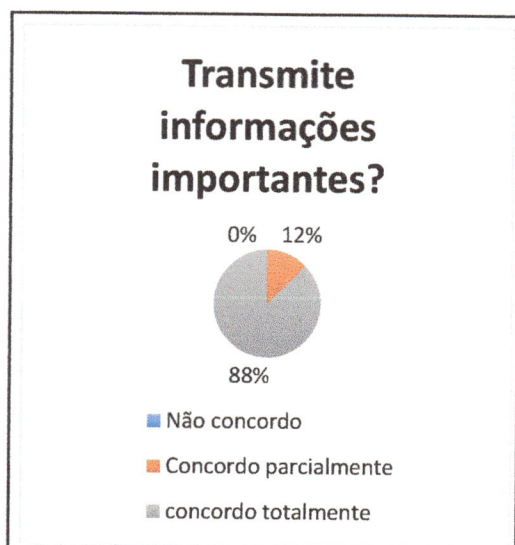


Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 23. Ao serem questionados em relação à participação nesses projetos 53% já participaram, principalmente nos de pesquisas que são os mais trabalhados pela instituição e 34% nunca participaram dos projetos, 9% de ensino e 4% de extensão. Percebe-se que os alunos não sabem diferenciar quais os projetos que eles já participaram e entende-se que a maior parte deles foi de pesquisa (A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA ACADÊMICA, 2016, *on line*).

Ensino, pesquisa e extensão. Esse deve ser o tripé de uma universidade. E a pesquisa é um grande projeto complementar na instituição de ensino superior, proporcionando aos alunos um profundo aperfeiçoamento na sua formação. Uma universidade que fomenta e incentiva a prática criativa ajuda na criação de indivíduos com uma visão mais crítica da realidade.

Figura 24: Gráfico sobre a principal razão que o levou a escolher o curso



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 25. Aos serem questionados sobre a importância das informações transmitidas no curso, 80% concordam totalmente e 12% concordam parcialmente. A maior parte dos alunos concordou totalmente que o curso transmite informações importantes e que auxiliam no seu crescimento em quanto acadêmico.

Figura 26: Gráfico sobre se o curso é instigante

Na figura 27. Foram levantados questionamentos se o curso prepara para o mercado de trabalho, 79% concordam totalmente, 21% concordam parcialmente e 0% não concordo.

Os acadêmicos se ingressam em uma faculdade com o intuito de se tornarem um profissional qualificado e que possui o ensino superior podendo assim se sobressair dos concorrentes, mesmo com as dificuldades que sempre surgem na busca para adentrar ao mercado de trabalho (DA FORMAÇÃO SUPERIOR ..., 2016, *on line*).

O diploma de um curso superior não representa mais a garantia de trabalho. Atualmente, algumas áreas não apresentam muitas perspectivas profissionais e muitos recém-graduados acabam por trabalhar numa área bastante diversa daquela em que se formaram. Na busca incessante por um posto de trabalho, há, inclusive, pessoas que buscam uma atividade laboral que exija menor qualificação do que possuem.

Figura 28: Gráfico sobre se o curso tem conteúdos de dificuldade moderada



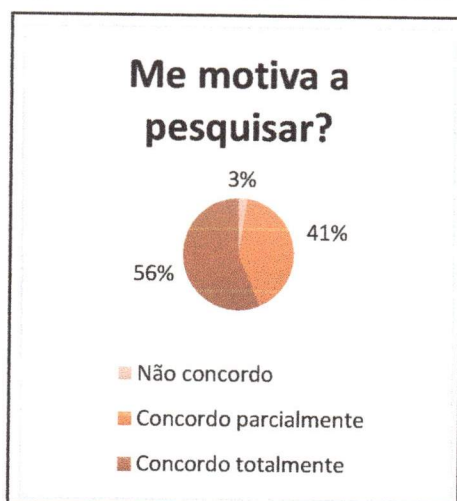
Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 28, aponta-se em relação às dificuldades encontradas nas matérias do curso, 55% concordam parcialmente, 41% concordam totalmente e 4% não concordam. Ao analisar esses dados percebe-se que a maioria dos alunos não está tendo muita dificuldade em relação à exposição das disciplinas e as considerar em um nível médio de dificuldades.

Figura 29: Gráfico sobre se o curso tem boas referências no mercado

cada pessoa tem características diferenciadas, alguns com mais facilidades e outras já têm mais dificuldades de adaptar suas rotinas diárias.

Figura 31: Gráfico sobre se o curso motiva a pesquisar



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 31. O Curso segundo dados coletados dos alunos, ele os motivam a pesquisar sendo 56% concordam totalmente, 41% concordam parcialmente e 3% não concordam. Devido ao incentivo dos professores para os alunos com relação a pesquisar, realmente eles cobram bastante, mas com o pouco tempo.

Figura 32: Gráfico sobre se o curso exige um dispêndio médio de tempo



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

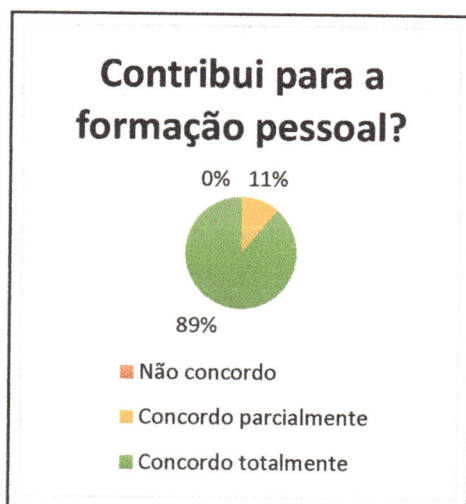
Na figura 32, aponta que ao serem questionados em relação aos tempos gastos, 55% disseram que concordam totalmente, 43% concordam parcialmente e 2% não concordam. O ensino superior exige bastante compromisso dos alunos em relação aos

A figura 34 exibe que ao serem questionados se o curso promove a autonomia do pensamento, 81% concordam totalmente, 18% concordam parcialmente e 1% não concorda (AUTONOMIA DO PENSAMENTO, 2016, *on line*).

Por mais que a verdade seja clara, ela pode conter opções que não são apresentadas; mesmo a mentira sendo óbvia, pode estar ao quadrado, uma interpretação exageradamente bipolar. Quem tem autonomia de pensamento, não se deixa levar pelo comentário alheio, tenta obter sua própria resposta, na fonte, ou melhor, dizendo, nas fontes. Depois interpreta e analisa a situação, sem influência de terceiros.

Promover a autonomia do pensamento é ter uma visão diferenciada dos demais, buscar suas próprias respostas após as análises de dados concretos e principalmente não ser influenciado por informação do senso comum.

Figura 35: Gráfico sobre se contribui para a formação pessoal



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 35. Ao serem questionados se o curso contribui para a formação pessoal, 89% concordaram totalmente, 11% concordam parcialmente.

A formação pessoal é composta por várias fases a serem consideradas, é preciso conhecimento, experiências, força de vontade, entusiasmo, persistência, humildade e etc. Esses são alguns dos fatores que a instituição, como sendo um formador de caráter, busca transmitir aos acadêmicos, pois além de obter conhecimento é necessário ter princípios.

Figura 36: Gráfico sobre se proporciona novas amizades

Quando se têm aulas atrativas os estudantes têm mais facilidade para assimilar os seus estudos, produz mais motivação para ir às aulas e transmite boas informações em relação ao curso aos amigos e familiares.

Figura 38: Gráfico sobre se a estrutura física da instituição é adequada as minhas necessidades



Fonte: Dados da pesquisa elaborados pela autora, 2016.

Na figura 38. Aos serem questionados sobre a estrutura física da instituição, se são adequadas às necessidades dos alunos, 50% concordam totalmente, 45% concordam parcialmente e 5% não concordam.

A estrutura da faculdade em si está em boas condições, os problemas enfrentados são os laboratórios de informática, biblioteca, cadeiras, um espaço para lazer e etc.

São problemas que necessitam de mudanças, pois são muitos alunos que concordam parcialmente, e a faculdade tem como um dos seus princípios fornecer uma instituição com serviços de qualidade.

Figura 39: Gráfico sobre se os professores têm boa didática

Devido a grande parte dos alunos morarem em outras cidades, eles acham ter um pouco de dificuldade para ter acesso à instituição, já os alunos residentes na própria cidade ou em cidades mais próximas estão satisfeitos.

REFERÊNCIAS

A MOTIVAÇÃO NA PRÁTICA DA PATINAÇÃO ARTÍSTICA: UMA REVISÃO DE

LITERATURA. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70294/000875892.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 out. 2016.

A MOTIVAÇÃO PARA APRENDER NO ENSINO SUPERIOR.

Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/570/369>>. Acesso em: 05 out. 2016.

ARAÚJO, Elizeu. **Teorias da motivação**, 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/teorias-da-motivacao/20629>>. Acesso em: 07 dez. 2016.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

B. F. SKINNER, O CIENTISTA DO COMPORTAMENTO E DO APRENDIZADO.

Disponível em: <<http://acervo.novaescola.org.br/formacao/skinner-428143.shtml?page=1>>. Acesso em: 23 out. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

DURHAM, Eunice R. **O ensino superior no Brasil: público e privado**, 2003. Disponível em: <<http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt0303.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

EDUCAÇÃO SUPERIOR: UMA ABORDAGEM DE MOTIVAÇÃO E NECESSIDADE. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/educacao-superior-uma-abordagem-de-motivacao-e-necessidade/66246/>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

ENTENDA SOBRE TEORIAS DA

MOTIVAÇÃO. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/entenda-sobre-teorias-da-motivacao/88003/>>. Acesso em: 24 out. 2016.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5. Ed. São Paulo: Saraiva 2006. Acesso em: 01 dez. 2016.

FARIA, Leandro. **Futebolmetria**, 2009. Disponível: <<http://www.futebolmetria.com/teoria-da-fixa--o-de-metas.html>>. Acesso em: 24 out. 2016.

FIGLIOLI, José Osmar. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GERHARDT, Tatiana; SILVEIRA, Denise. **Métodos de Pesquisa**, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

AUTODETERMINAÇÃO. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/prc/v17n2/22466.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2016.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria Geral da Administração**: edição compacta. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Mônica. **O papel do ensino superior na proposta de uma educação inclusiva**, 2003. Disponível:

<<http://www.lapeade.com.br/publicacoes/artigos/Paper%20UFF.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

SILVA, Walmir Rufino da; RODRIGUES, Claudia Medianeira Cruz. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

SKINNER E O CONDICIONAMENTO OPERANTE. Disponível em:

<<http://psicologiaexperimental.blogs.sapo.pt/877.html>>. Acesso em: 23 out. 2016.

SOTILLE, Mauro. **Teoria da Expectativa de Vroom**, 2015. Disponível em:

<<file:///C:/Users/Radar%20Wisp/Downloads/vroom.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2016.

TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO: UMA ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO DOS ESTUDANTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rcf/v24n62/07.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2016.

TIPOS DE

PESQUISA. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/Tipos%20de%20Pesquisa.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

TUDO DOBRE AS TEORIAS X E Y DE DOUGLAS MCGREGOR. Disponível em:

<<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/>>. Acesso em: 14 out. 2016.

7. Estado Civil
() Solteiro (a) () Casado (a) () Divorciado (a) () Viúvo (a)
8. Você possui algum tipo de incentivo/bolsa para pagar suas mensalidades.
() Fies
() Prouni
() OVG
() Outras
9. Tempo aproximado de deslocamento diário para chegar até à Faculdade: () 15min () 30min () 45 min () 1 hora () 1h30min () 2h () acima de 2h30min
10. Trabalha atualmente? () não () sim.

Quantas horas por dia? _____

11. Atua na área em que estuda? () não () sim
12. Tem conhecimento de projetos de pesquisa, ensino ou extensão da instituição?
() não () sim
13. Participa ou já participou de projeto de () pesquisa () ensino () extensão () nunca participo.
14. Assinale a principal razão que o levou a escolher esse curso:
() facilidade de ingresso () remuneração da área () status do curso () é bom fazer um curso Superior () está na área que trabalho () coube no orçamento () gosto da área () exigência dos pais () outra: _____

Nas afirmativas abaixo assinale o seu grau de concordância.

Para você, o curso que você faz é bom por que:

1. Transmite informações importantes
() não concordo () concordo parcialmente () concordo totalmente
2. É instigante
() não concordo () concordo parcialmente () concordo totalmente
3. Prepara para o mercado de trabalho