

O QUE MOTIVA UM ALUNO A PERMANECER EM UMA EMPRESA JÚNIOR?

RESUMO

Embora a teoria da autodeterminação tenha sido adotada em diversos estudos, existem poucos trabalhos com empresas juniores. Sendo assim, para contribuir com essa lacuna foi realizado um estudo sobre a motivação e teoria da autodeterminação em uma EJ de Formiga, Minas Gerais. O propósito deste estudo é analisar os fatores que levam um membro a permanecer na EJ. Para isso foi entrevistado um total de sete participantes da Empresa, onde os dados coletados foram analisados por análise de conteúdo, criando-se categorias Participar da EJ: Por quê? Permanecer na EJ: Por quê?. O estudo contou com resultados de diversas formas de acordo com cada entrevistado e seu comportamento.

Palavras-chave: Motivação. Teoria da Autodeterminação. Empresa Júnior.

WHAT MOTIVATES A STUDENT TO STAY IN A JUNIOR COMPANY?

ABSTRACT

Although the theory of self-determination has been adopted in several studies, there are few studies with junior companies. Therefore, to contribute to this gap, a study was carried out on the motivation and theory of self-determination in an EJ in Formiga, Minas Gerais. The purpose of this study is to analyze the factors that lead a member to remain in the EJ. For this, a total of seven participants from the Company were interviewed, where the collected data were analyzed by content analysis, creating categories Participate in the EJ: Why? Staying at EJ: Why?. The study relied on results in different ways according to each respondent and their behavior.

Keywords: Motivation. Theory of Self-Determination. Junior company.

1 INTRODUÇÃO

A motivação pode ser compreendida como o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear de uma ação, buscando a orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela), representando também a intensidade e a persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e ativa ela se torna (LIEURY; FENOUILLET, 2000).

As teorias motivacionais apresentam diversos significados e diferentes linhas de pesquisa:

“A motivação humana tem recebido atenção de estudiosos de diversas correntes teóricas. Por se tratar de um fenômeno complexo, interno, multideterminado e com especificidades relativas ao contexto, o assunto tem sido estudado sob diferentes prismas” (ALMEIDA, 2012, p. 32)

A motivação está associada ao contexto organizacional, uma vez que as pessoas necessitam de estímulos diferentes para se empenharem na realização de uma ação. Além disso, cada pessoa pode ser motivada através de fatores diferentes. Os gestores das organizações precisam se empenhar para manter uma equipe integrada, satisfeita e motivada (VERGARA, 2000).

Nesta perspectiva, esta pesquisa busca compreender a motivação, no contexto das Empresa Juniores, tendo em vista que a construção de conhecimentos neste tema coopera para aumentar as discussões sobre como a motivação é importante para todo tipo de organização.

As Empresas Juniores consolidaram-se na década de 89 e logo se expandiram para outros países, havendo seu início, no Brasil, em 1998 (BRASIL JÚNIOR, 2014). Uma Empresa Júnior (EJ) pode ser definida como uma associação civil, pessoa jurídica de direito privado, formada por alunos de graduação e ligada a um curso de graduação ou mais. Seu objetivo é realizar projetos para o desenvolvimento do país e capacitar profissionais (BRASIL JÚNIOR, 2010).

Sem foco no dinheiro, a moeda de troca das EJ 's é o conhecimento, já que ele é almejado em cada projeto realizado pelos alunos empresários (BATISTA et al., 2010). Assim, essas Associações têm sido compreendidas como locus de aprendizagem para os seus membros, sendo relevantes para o aprimoramento das competências profissionais dos empresários juniores, quanto na sobrevivência, continuidade e prosperidade da EJ no mercado (SANTOS et al., 2013).

Desta forma, o objetivo deste trabalho é entender o que leva os alunos a participarem de uma EJ e permanecerem na mesma. Além disso, Rocha (2020) reconhece que estudos sobre o tema contribuem para o enriquecimento da estrutura histórica, sugerindo a realização de novas pesquisas sobre o assunto.

Bervanger, Visentini (2016) destacam que, a partir de uma análise bibliométrica, é possível afirmar que a produção científica em Administração é pouco explorada no que tange à discussão da temática EJ, o que aponta, portanto, uma lacuna de pesquisa.

Este trabalho está estruturado em mais 4 capítulos, com sequência no referencial teórico, metodologia e discussão dos resultados, contando também com as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO

A motivação pode ser estudada sobre diversos pontos de vista, portanto, para compreender melhor o tema é preciso conhecer seus conceitos, na medida em que estes variam de acordo com o tempo, as teorias e a abordagem dos autores. Várias pesquisas buscam entender o conceito motivação, que por ser complexo é referenciado por meio de diferentes pontos de vista, áreas e explicações, algo positivo uma vez que, uma teoria não anula a outra, mas estas se complementam, conforme Bergamini (1997).

A motivação pode ser compreendida como “aquilo que move uma pessoa ou que a põe em ação ou a faz mudar de curso” (GUIMARÃES, 2008, p. 9). De forma semelhante, Reeve (2006, p. 24) afirma que a “motivação se refere aos processos que dão ao comportamento sua energia e direção”. De acordo com o mesmo autor, “os processos que energizam e direcionam o comportamento de um indivíduo emanam tanto das forças do indivíduo como do seu ambiente” (REEVE, 2006, p. 4).

Conceitos mais modernos e atuais apontam a motivação como uma “Série de fatores de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento” (MICHAELIS, 2016, p. 57). Segundo Rocha (2009) a motivação é a força que coloca o indivíduo em ação, de modo a transformá-lo, ou seja, é o que leva o ser humano a agir. Pode-se notar que o conceito está relacionado ao comportamento, ação do indivíduo.

A partir das teorias relacionadas à motivação é destacável os estudos de Herzberg (1959). A Teoria das Satisfações Humanas divide os fatores que influenciam a motivação dos colaboradores em dois grupos: fatores higiênicos e fatores motivacionais. Os fatores higiênicos representam as condições em que o trabalho é realizado e os fatores motivacionais estão diretamente relacionados com a tarefa executada.

Já Abraham Maslow criou a teoria das necessidades, na qual explica sua teoria em forma de uma pirâmide hierárquica dividida por necessidades mais básicas que são base da pirâmide (necessidades fisiológicas/segurança) e necessidades mais complexas que ficam no topo como (necessidades sociais, estima, realização pessoal) (MCSHANE; VON GLINOW, 2014).

A Figura 1 mostra as duas teorias tratadas acima:

Figura 1 - Relação Teoria de Maslow/Teoria de Herzberg



Fonte: Debortoli (2014)

O trabalho de Herzberg tem seu foco no ambiente de trabalho, ou seja, em variáveis externas (salário, chefia, condições de trabalho). Sendo assim, os fatores higiênicos, caracterizados como fatores extrínsecos, não causam motivação no indivíduo, contudo, podem gerar insatisfação no mesmo. Já os fatores motivacionais, como o próprio nome diz, são intrínsecos ao indivíduo, emoções, desenvolvimento profissional, cargo ocupado, leva o indivíduo a desenvolver a satisfação.

Herzberg (1987) cita que os fatores higiênicos eram somente para reduzir a insatisfação e não para criar motivação e que os fatores motivacionais era o executor das atitudes positivas, essas que geram motivação e satisfação do indivíduo.

Maslow fragmenta sua pirâmide a partir de diferentes necessidades, como mostra a Figura 1. A hierarquia demonstrada pelo autor revela que, ao satisfazer as necessidades fisiológicas que são a base da pirâmide e premissas fundamentais para a sobrevivência, as outras necessidades vão sendo alcançadas com o tempo, por serem mais complexas. Quando as necessidades são alcançadas o indivíduo busca satisfazer as outras acima e assim por diante.

Já o autor Vroom, 1964 acredita que o processo de motivação deve ser analisado de acordo com os objetivos e as vontades de cada indivíduo, observando seu comportamento e desempenho. O autor desenvolveu a Teoria da Expectativa, em 1964, na qual o mesmo analisa o nível de produtividade do indivíduo com base em três forças: a Expectativa,

Instrumentalidade e a Valência. Levy-Leboyer (1994) explica cada um destes elementos: A expectativa é aquilo que um indivíduo acredita ser capaz de fazer; a instrumentalidade é se o trabalho efetuado representa claramente a possibilidade de se alcançar o objetivo esperado e a valência representa a conexão entre objetivo a ser atingido e o valor que este objetivo tem para o indivíduo, ou seja, se é pertinente/ importante ou não.

Vergara (2009) acrescenta que a teoria da expectativa faz uma associação entre o desempenho e a recompensa, fundamentando que um indivíduo se sente motivado a esforçar-se para fazer algo quando acredita que seu desempenho será avaliado bem e que será acompanhado com recompensas que correspondem às suas metas pessoais.

2.2 TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

A Teoria da Autodeterminação (*Self-Determination Theory - SDT*) representa uma nova abordagem sobre o tema motivação. Na década de 1970, Deci e Ryan iniciaram os estudos sobre os determinantes motivacionais e como esses influenciavam os comportamentos e atitudes das pessoas. Essa teoria tornou-se conhecida, referenciada e aplicada em diversos campos da ciência (GUIMARÃES E BZUNECK, 2008).

Segundo Lens, Matos, Vansteenkiste (2008, p. 19) a Teoria da Autodeterminação “faz uma importante distinção entre duas diferentes questões motivacionais: porquê versus para que. Qual é o objetivo de sua atividade e por que você quer realizar esse objetivo; quais são as razões que o levam ao esforço para atingir esse objetivo?”

A TA (Teoria da Autodeterminação) apresenta bases relacionadas aos componentes de motivação intrínseca e motivação extrínseca (DECI; RYAN, 1991). Para compreender a motivação humana é necessário entender as necessidades psicológicas primeiro: a necessidade de competências (autoconfiança para a realização - Saber), a necessidade de autonomia (responsabilidade - Realizar) e necessidade de relacionamento (conexão – Experimentar Estímulos).

Para entender melhor, a Figura 2 elucida as três necessidades psicológicas básicas:

Figura 2 - Necessidades Psicológicas Básicas



Fonte: Elaborada pela autora com base em Deci e Ryan (2000)

De acordo com Broom & Fraser (2007), a partir do momento que as necessidades acima são satisfeitas, os indivíduos experimentam a sensação de bem-estar psicológico e assim, desenvolvem melhor suas habilidades. Entretanto, se as necessidades são frustradas o indivíduo demonstra desprazer com sensação de fracasso, implicando no seu desenvolvimento e potencial.

Partindo deste ponto de vista a motivação de um indivíduo também pode ser analisada como: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. A desmotivação, como o próprio nome diz, é caracterizada pela ausência de motivação, ou seja, a pessoa não apresenta intenção nem comportamento proativo e, “em tal situação, observa-se desvalorização da atividade e falta de percepção de controle pessoal.” (GUIMARÃES E BZUNECK, 2008, p. 103).

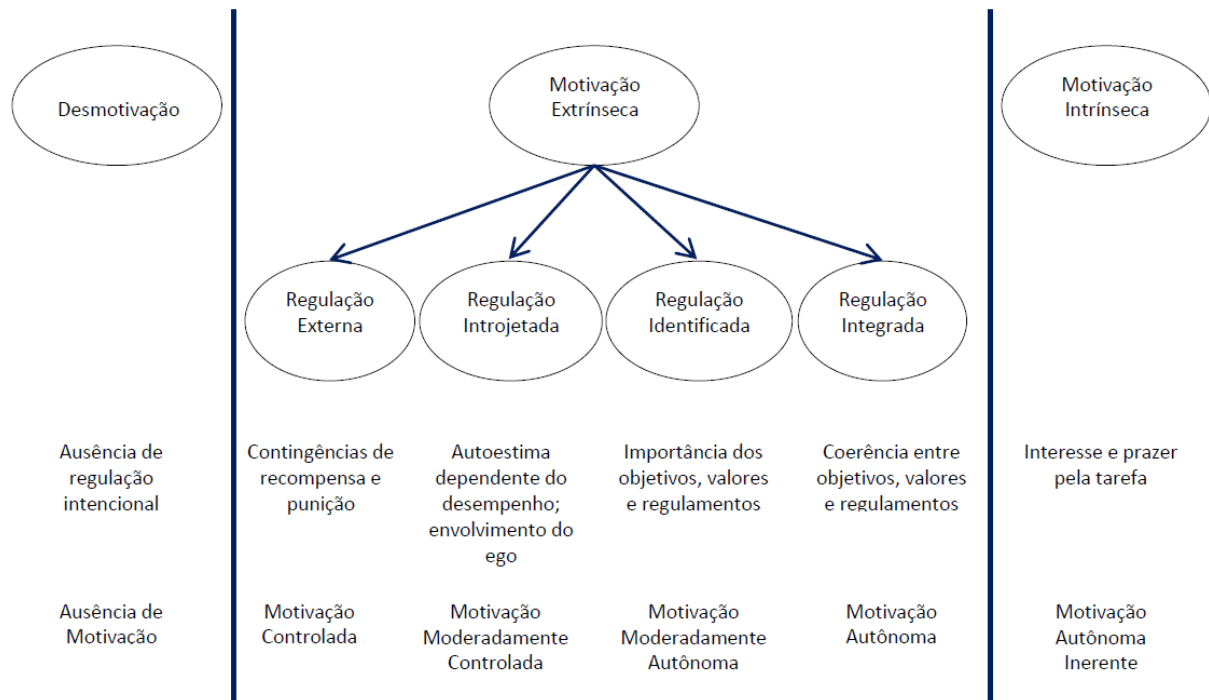
A motivação extrínseca é um impulso para se comportar de certa maneira com base em fontes externas, sempre esperando alguma recompensa sobre isso e ao mesmo tempo evitando punições. É um comportamento menos autônomo e mais controlado. O indivíduo age por pressão ou incentivo (DECI, RYAN, 2000).

A motivação intrínseca está relacionada ao interesse e prazer dado na realização de uma tarefa, sendo a atividade vista como um fim em si mesma (VANSTEENKISTE, 2008). A motivação intrínseca é um modelo mais autodeterminado de motivação. Envolve emoções

positivas, como prazer, satisfação, e divertimento que são resultados da realização da própria atividade (BZUNECK; GUIMARÃES,2008)

Com o crescimento das pesquisas sobre o tema foram mapeados diversos graus em termos motivacionais. Gagné e Deci (2005) demonstram um *continuum* de autodeterminação (Figura 3) onde são diferenciados seis tipos de motivação.

Figura 3 - Continuum de Autodeterminação



Fonte: Adaptado de GAGNÉ, M.; DECI, 2005.

A motivação extrínseca possui seis formas de regulação, que representam uma forma de ajustar os comportamentos das pessoas e analisar suas motivações e comportamentos.

Na **regulação externa** a pessoa age por pressões ou incentivos do ambiente, sua motivação é mais controlada e menos autônoma. Na **regulação introjetada** o indivíduo age sozinho, para evitar pensamentos de culpa, fazendo porque ele “deve” fazer. Além disso, o meio social pode influenciar o indivíduo, o que implica a realização de uma atividade que não está de acordo com seus valores individuais (Deci & Gagné, 2005; Gustafsson, Carlin, Podlog, Stenling, & Lindwall, 2018; Vanhalst, Luyckx, Petegem, & Soenens, 2018). Neste ponto, o indivíduo adota padrões de autoestima e de aprovação social com os quais não se identifica totalmente (Deci & Gagné, 2005; Gustafsson et al., 2018).

A **Regulação identificada** é uma forma autônoma de motivação extrínseca, a pessoa se identifica como o nome, com o aquilo que está fazendo, engaja-se em tal ação. E a **regulação integrada** é o grau superior de autodeterminação, no qual o indivíduo realiza certa atividade ou ação porque identifica e sente o valor da atividade realizada, direcionado a resultados e comportamentos positivos. De acordo com Deci & Ryan (2000), a identificação dos valores externos é totalmente integrada ao indivíduo, formatada pelos valores e pelas necessidades pessoais.

Pode-se observar, portanto, que a teoria da autodeterminação é formada por mini teorias reunidas com bases e conceitos que se complementam. Tal tema vem a cada dia sendo aperfeiçoado e ganhando robustez nas pesquisas desenvolvidas.

2.3 NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS

Deci e Ryan (2012) argumentaram que a Teoria da Autodeterminação pode ser compreendida como uma "metateoria" de motivação humana, com proposições constituídas ao longo dos últimos 40 anos (VANSTEENKISTE, NIEMIEC; SOENENS, 2010). Seu foco central concentra-se na relação dinâmica entre o indivíduo e o ambiente social, considerando a satisfação de suas necessidades psicológicas (MUELLER; LOVELL, 2013).

Na TAD (teoria da autodeterminação) são propostas três necessidades psicológicas, subentendidas à motivação intrínseca, sendo elas a necessidade de autonomia, a necessidade de competência e a necessidade de pertencer ou de estabelecer vínculos. Para ocorrer uma satisfação psicológica é necessário que as necessidades estejam realizadas, pois as mesmas influenciam os fatores que dão origem à motivação (DECI; RYAN, 1985).

O conceito de **Autonomia** “significa agir de acordo com o próprio ser, significa sentir-se livre e volitivo em suas ações” (DECI, 1998, p. 14). A autonomia é compreendida pelo indivíduo quando ele sente em si a origem de suas próprias ações, ou seja, quando não é dominado por algo externo. Seu comportamento é autônomo e autodeterminado, ou seja, suas preferências conduzem em sua tomada de decisão sobre colaborar ou não em uma determinada atividade. De acordo com Fagundes (2015) essa necessidade possui três qualidades subjetivas: o Locus da Causalidade Percebido, a Volição e a Percepção de Haver Escolhido Suas Próprias Ações (REEVE, 2011).

O Locus de Causalidade Percebido – LCP é quando o indivíduo compreende a fonte de suas ações. Isso diz respeito à qualidade essencial para satisfazer a necessidade de autonomia. O indivíduo pode perceber que seu comportamento é iniciado a partir de uma

fonte pessoal (LCP interno) ou ambiental (LCP externo). Reeve (2011) cita um bom exemplo: se uma pessoa lê um livro por interesse e vontade própria, então o motivo vem do LCP interno, porém, se uma pessoa lê um livro porque fará um teste sobre seus conteúdos, então o agente motivacional é o ambiente, logo o LCP é externo.

A Volição é a vontade que a pessoa tem de participar de alguma atividade. Essa vontade de participar deve ter sentimento de liberdade, fazer algo que ela quer fazer sem ser pressionada (liberdade psicológica). A volição é quando um indivíduo se engaja na atividade sentindo-se livre para fazê-la, por sua própria vontade. Quando a Volição não acontece, não há sensação de liberdade e o indivíduo sente-se pressionado a praticar determinada ação.

A percepção de haver escolhido suas próprias ações é característica do comportamento autônomo e acontece quando os indivíduos estão em ambientes que lhes fornecem livre escolha nas tomadas de decisão. A escolha percebida é evidente em ambientes que apresentam diferentes oportunidades, pois estes são promotores de flexibilidade. Quando o ambiente é rígido e inflexível não há a escolha percebida, assim o indivíduo age com sensação de obrigação por ter que agir sobre determinado assunto. No entanto, nem todas as escolhas são capazes de promover autonomia. As escolhas que são limitadas às opções, oferecidas por outras pessoas, não conseguem satisfazer a necessidade de autonomia (REEVE, 2011).

Segundo Reeve (2011) todas as pessoas desejam interagir de maneira eficiente com o ambiente, seja na escola, no trabalho, em esportes, em relações pessoais etc. Essa é uma das justificativas sobre a **necessidade de competência** e está relacionada à capacidade que o indivíduo tem de interagir com o contexto, com o meio. Portanto, a motivação também está relacionada à vontade de aumentar suas capacidades e de desenvolver suas habilidades.

A competência é uma necessidade psicológica que fornece uma fonte de motivação capaz de gerar esforços e proporcionar ao indivíduo o domínio de tarefas com desafios “ótimos” (REEVE, 2011). Esses desafios, denominados “ótimos” são apropriados ao desenvolvimento de uma determinada pessoa, ou seja, que não estejam além das capacidades dos indivíduos, nem muito facilitados.

A TAD explica que a competência pode ser analisada pelo feedback que os indivíduos recebem do meio ambiente e de si mesmos. O feedback representa uma importante forma de interação, pois segue imediatamente uma avaliação (BROPHY; GOOD, 1986; STIPEK, 1996). O feedback que o indivíduo recebe pode afetar a motivação e a aprendizagem, portanto, duas formas podem ser elencadas: feedback positivo (que o objetivo foi atendido e

o aluno está no caminho certo, a tarefa foi e está sendo cumprida) e o feedback negativo (negativo no seu conteúdo e expressão, pois pode ter características de correção do erro).

A última necessidade é o **pertencimento**, ou seja, a interação com outras pessoas envolve a necessidade de relacionamento, promovendo o engajamento e a possibilidade de ter relações calorosas de preocupação mútua e de afeto. Relações que não envolvam tais qualidades, não promovem a satisfação da necessidade de pertencimento (REEVE, 2006, p. 77).

As pessoas têm a necessidade de pertencer a algo e desejam interagir socialmente, a TAD afirma que os indivíduos procuram iniciar e conservar relações afetuosas com os outros, ou seja ter a necessidade de pertencimento e relacionamentos uns com os outros (REEVE, 2011). O pertencimento relaciona o desejo e a necessidade de criar vínculos afetivos e duradouros, de pertencer a algo, mantendo assim relações próximas com outras pessoas. Sendo assim, no contexto social é muito importante na satisfação da necessidade de pertencimento, pois esta fornece auxílio necessário no apoio da internalização do self (REEVE, 2006).

Portanto, para a TAD essas necessidades influenciam o relacionamento saudável e afetivo do indivíduo com o meio ambiente, formando a base para os fatores psicológicos que dão origem à motivação (DECI; RYAN, 2000; RYAN; DECI, 2004).

3 METODOLOGIA

Para atender ao objetivo desta pesquisa, optou-se pelo enfoque qualitativo. Tal perspectiva é aplicada e elaborada em um ambiente social, partindo de uma realidade construída, permitindo, assim, uma construção do saber pautado em um aspecto interpretativo no qual o pesquisador e o pesquisado participam ativamente na construção do conhecimento (OLLAIK; ZILLER, 2012; GOLAFSHANI, 2003).

A abordagem qualitativa permite maior interação com o entrevistado, por não ser constituído por questionários fechados – sem respostas monótonas como “sim” e “não” – obtendo assim dados mais detalhados (MANZINI, 2003).

As informações obtidas foram analisadas através do método análise de conteúdo, uma técnica que busca detectar o que se fala a respeito de um tema (VERGARA, 2012). A técnica apoia-se em três etapas essenciais, sendo estas: a pré-análise, exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos e sua interpretação assim a extração é satisfatória e fidedigna dos fatos (MINAYO, 2000). Busca-se, desta forma uma categorização, um

desmembramento do objeto de estudo em partes (categorias), seguindo uma linha de raciocínio, de modo a obter-se maior aproveitamento de dados e informações relatadas pelo entrevistado (BARDIN, 2016; MINAYO, 2000).

Quanto aos sujeitos e contexto da pesquisa, a mesma foi realizada com os membros de uma Empresa Júnior Multicursos, localizada em uma instituição de ensino situada no oeste mineiro, que atualmente possui 18 membros e presta diversos serviços nas áreas de computação, administração e engenharia elétrica.

Sendo assim, foram realizadas 7 entrevistas, sendo 3 do curso de Administração, 2 Computação e 2 Engenharia, as mesmas foram devidamente gravadas com a autorização dos entrevistados. O distanciamento social decorrente da pandemia de COVID-19 fortaleceu o processo das conexões virtuais entre as pessoas, trazendo implicações também para a condução de pesquisas de acordo com (Schmidt, B., Palazzi, A., & Piccinini, C.A, 2020), por isso é importante ressaltar que a quantidade de entrevistas realizadas no trabalho, foi devido o início da pandemia limitando a entrevista com mais membros da Empresa.

Portanto, a pesquisa trata-se de um estudo de caso com abordagem qualitativa, que utiliza um roteiro como técnica de coleta de dados. Tal instrumento foi construído a partir do estudo de Fagundes (2015).

3.1 Objeto de pesquisa: considerações importantes

A EJ escolhida para a execução desta pesquisa foi fundada em 2017 com o intuito de capacitar os acadêmicos para o mundo empreendedor e o mercado de trabalho. Nela o trabalho é voluntário, cujos benefícios ofertados aos alunos constituem-se na experiência de mercado de trabalho adquirida durante sua vivência dentro da empresa.

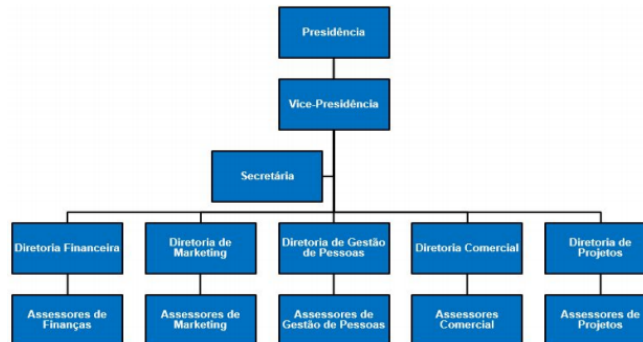
A EJ é composta por 5 cursos: Administração, Ciência da Computação, Engenharia Elétrica, Matemática e Gestão Financeira. Atualmente dispõe de 18 membros, divididos em 7 diretorias, conforme Figura 4. A empresa atua na área de desenvolvimento de projetos, prestação de consultorias e ministração de cursos. A empresa já teve em seus 5 anos o total de 25 contratos fechados e realizados.

De acordo com Matos (1995, p. 3 apud MORETTO NETO et al., 2004, p. 217) uma Empresa Júnior é definida como:

“... como uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes da graduação da faculdade ou universidade onde ela

se insere, tendo como objetivo principal propiciar aos estudantes a oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante seu curso.”

Figura 4 - Organograma atual da EJ pesquisada



Fonte: Documentos Empresa EJ

4 RESULTADOS

4.1 Participar da EJ: Por quê?

Os dados coletados por meio das entrevistas permitiram a identificação de duas categorias principais: Motivações para querer fazer parte da EJ e Motivações para se manter na EJ. O roteiro, adaptado do trabalho de Fagundes (2015) é pautado em questões sobre a motivação a partir da satisfação das necessidades psicológicas básicas como o desejo de autonomia, competência e pertencimento.

Em relação à categoria central Motivações para querer fazer parte da EJ, ou seja, sua tomada de decisão em participar, as respostas puderam ser classificadas em duas subcategorias: *Incentivo Próprio* e *Influência Externa*.

As primeiras indagações permitiram identificar como ocorreu a decisão de fazer parte da Empresa Júnior e participar do seu processo seletivo. Alguns dos entrevistados relataram que foram influenciados socialmente por pessoas que já participavam da EJ e que tinham a necessidade de interagir com outras pessoas. No primeiro grupo, percebe-se que a motivação principal para participar da EJ é autonomia, conforme pode ser observado nos relatos de E4, E5 e E7.

“Por ser de outra cidade nunca tinha ouvido falar de um EJ ...aí li o edital e achei muito interessante a proposta ... ainda mais por ser uma empresa formada por universitários ... aí procurei saber mais sobre e pesquisar, entrei no Instagram e me chamou mais atenção ainda ...” E4

"Lembro que vi alguns posts no Instagram e a ideia da Empresa Júnior me interessou muito, queria vivenciar essa parte empresarial, sair um pouco da coisa de sala de aula só..." E7

"Então, foi assim eu estava tentando fazer um projeto de pesquisa ...e acabou que não deu certo, aí eu pensei que não podia ficar parada né ... e precisava fazer algo"
E5

A E4 demonstrou uma ação livre ao escolher fazer parte da EJ. O entrevistado sentiu a necessidade de interagir socialmente, por residir em outra cidade, encontrando no processo seletivo da EJ a chance de realizar esse desejo. Portanto, sua decisão teve um comportamento autônomo guiado pelas próprias ações, vontades e interesse, destacando sua necessidade de autonomia. Já o entrevistado E7 alegou que precisava sair da rotina de sala de aula e procurou algo diferente no qual poderia se interessar. O entrevistado E5 viu uma necessidade de fazer algo e também buscou algo novo que seria benéfico.

Já a subcategoria *Influência Externa* revela que a motivação para entrar na EJ adveio de outros membros e indicações, como pode ser observado nas falas abaixo:

"(...) teve um integrante que chamou eu e uma amiga para participar, ele me explicou as vantagens e benefícios e eu fui (...)" E1

"Bom... Tinha interesse de participar, mas achava que era muito difícil o processo, até que um membro da CHC me convenceu, aí me inscrevi e passei ..." E3

"Bem, tinha algumas pessoas que eu conhecia que estava na CHC já, aí elas me chamaram para participar..." E6

Os entrevistados E1, E3 e E6 apresentaram um comportamento de influência por amigos, visando os benefícios e vantagens que iriam receber. De acordo com Reeve (2011, p 67) as pessoas desejam que seu comportamento seja conectado com os seus desejos, vontades e preferências. Isso é ter necessidade de autonomia, ou seja, a motivação principal para entrar na EJ é o desejo de autonomia.

4.2 Permanecer na EJ: Por quê?

Nesta categoria, foi possível identificar 2 subgrupos: *Pertencimento e liberdade; Realidade e Competência*. O primeiro reflete a motivação inicial para manter-se como membro da EJ e os dois últimos refletem processos que influenciam nessa escolha.

Quando questionados sobre porque continuaram na empresa, a maioria dos entrevistados respondeu sobre o amor à EJ, onde desenvolveram relações de amizade,

destacando a influência de pertencer a algo e criar vínculos, além de mostrar que a necessidade de autonomia está ligada a necessidade de se relacionar com outras pessoas. Portanto, nesta categoria, percebe-se que a motivação está atrelada a satisfação de necessidades como pertencimento, conforme pode ser observado nas falas de E2, E3, E6:

“Porque eu gosto muito das pessoas de lá, gosto de trabalhar no marketing, aprendo muita coisa, acho que é por isso, as pessoas me cativaram muito” E2

“(…) eu aprendi a amar o que faço na chc, amo estar com os membros ...são minha família, sinto que tenho muito para oferecer e a aprender na empresa” E3

“Porque eu acho que a turma que eu participei foi muito “foda”, todo mundo apoiava e interessava pelas coisas, eram todos empenhados” E6

Percebe-se que tal sentimento de pertencimento também está atrelado à necessidade de aprender, adquirir competências e a uma visão de orgulho e admiração.

Diante das rotinas vividas pelos entrevistados, percebe-se que o convívio na EJ também incentiva a autonomia dos membros, o que colabora com o desenvolvimento da autoconfiança, conforme pode ser observado nas falas de E2 e E7. A entrevista E2 se posiciona que na empresa ninguém deixa de falar alguma opinião, afirmando a liberdade no ambiente.

“Sim, até demais, eu falava muito, ... (risadas), uma reunião que era para durar meia hora, durava duas horas, lá ninguém deixava de falar alguma opinião” E2

“Sim ... eu aprendi na CHC a emitir minhas opiniões sendo elas boas ou não ...” E7

A autonomia é percebida pelo indivíduo quando ele sente em si a origem das suas próprias ações, ou seja, quando ele é comandado externamente. E a liberdade de engajar em atividades sem pressão de fatores externos evidencia o comportamento autônomo de acordo com (REEVE, 2011). Em concordância unânime, os entrevistados mostraram que se sentem livres para emitir suas opiniões e realizar as atividades.

O entrevistado E4 relata que sente livre, mas prefere observar por ser novato na empresa:

“Sim ..., porém, por ser novato né ... eu observo bem como funciona para depois expressar minha opinião...” E4

Na segunda subcategoria denominada *Realidade*, buscou-se captar aspectos relacionados à hierarquia, normas e regras a serem seguidas na EJ. Desta forma, o objetivo é captar como ocorre de fato os processos de gestão da mesma, sob a lente dos participantes.

Quando questionados sobre a pressão em alguma situação específica, os respondentes apresentaram diferentes percepções. Percebe-se que o cargo ocupado está fortemente atrelado a aspectos de cobrança e avaliação, conforme pode ser observado nas falas de E5 e E6.

“Sim, nossa ... será que posso falar?!... é porque quando teve a sabatina da minha eleição... eu recebi algumas críticas que eu não entendi muito ... e eu fiquei bem chateada até pensei em desistir do processo ... porque nossa ... eram pessoas que me apoiaram sabe?! e eles me criticando muito, me senti muito diminuída nesse dia ... foi isso, enfim né (risos)” E5

Nestes relatos os participantes demonstram sentimento de dever e obrigação além de demonstrar uma preocupação, mesmo se esforçando nas atividades. Momentos de divergência e conflitos podem ocorrer e podem levar a mudanças no desenvolvimento das atividades, de acordo com Ribeiro (2013). No entanto, as entrevistas demonstraram que tal cobrança realmente não pode ser atrelada somente a cargos de direção. Mesmo os entrevistados declarando que têm liberdade dentro da EJ para expressar suas opiniões e realizar as atividades, sentimentos de pressão, obrigação, e apreensão são frequentes.

“No, já uai, me veio na cabeça a pressão de estar a frente da empresa, a pressão de estar na frente de eventos, pressão dos professores, você tem que fazer assim tudo certo, as diretorias que eu passei posso falar, tipo assim, eu tinha que cuidar de todo mundo entre aspas tinha que ouvir todo mundo e minhas habilidades “assim” (risos) era difícil para conciliar, e para engajar todos era muito difícil, pressão de processo seletivo, pressão de mostrar que a empresa júnior era maravilhosa porque ela já era pública para o público externo, os projetos também era difícil e os cliente coloca muita pressão, ser o exemplo para todos era pressão no (...) tinha que ter postura para todos do IF, era uma pressão de carregar o nome da EJ ...” E1

Analisando as entrevistas foi perceptível o sentimento de cobrança externo e interno. Alguns dos entrevistados relatam que os alunos e professores que estão fora da Empresa cobram postura de quem participa, sendo assim sente uma pressão por carregar o nome da Empresa, e dentro da sala de aula os professores usam de exemplo a vivência da EJ o que leva a ter um sentimento de responsabilidade e cobrança. Além disso, os cargos dentro da Empresa requerem motivação e atenção com os membros, cargos superiores demandam empenho e engajamento.

A autonomia e a liberdade de se expressar não devem ser confundidas com imposição/obrigação, desenvolvida por recursos motivacionais a autonomia deve ser fundamentada em uma linguagem informativa, levando a valorização, reconhecimento e aceitando as expressões negativas (REEVE, 2011, p.79). É preciso argumentar que o

sentimento de pressão e cobranças pode prejudicar a percepção das pessoas em relação às suas necessidades de autonomia e competência (HARTNETT, 2010).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas juniores são instituições importantes para o desenvolvimento da inovação e da geração de conhecimento para os jovens que estão iniciando a faculdade, pois a mesma desenvolve projetos e pesquisas que contribui com pequenas empresas e com o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes. Sendo assim, esta pesquisa teve como objetivo analisar e discutir o que leva um membro a ingressar e permanecer em uma EJ?, utilizando a Teoria da Autodeterminação como base principal do estudo. Um dos enfoques foi analisar a motivação intrínseca, extrínseca e autonomia dos entrevistados.

A motivação pode ser considerada um tema complexo de ser desenvolvido e trabalhado pois é necessária uma ampla gama de estudo e compreensão, uma vez que se trata de um campo de alta subjetividade.

Os resultados demonstram que parte dos entrevistados teve o comportamento de autonomia como fonte principal para entrar na EJ, os mesmos procuram informações por vontade própria, sem influência. Outros entrevistados foram influenciados no seu comportamento por amigos e conhecidos a entrarem, ou seja, sua motivação foi extrínseca com base no externo.

A partir da análise de pertencimento e liberdade, é preciso destacar que a maioria dos entrevistados deixaram explícito que criaram, ou seja, desenvolveram em sua trajetória de EJ, um sentimento especial pela empresa e também por colegas de trabalho. Esse sentimento gera dentro de cada membro a noção de pertencimento, tão importante para o mecanismo de motivação em seus comportamentos.

Por fim, relatos importantes sobre a temática realidade foram apresentados pelos participantes que pronunciaram sobre os momentos de cobrança, pressão e exigências. Nesta análise, os entrevistados demonstraram que tal processo gera um pouco de desmotivação, mas que o que envolve eles são o sentimento de pertencimento e a liberdade que construíram no ambiente.

Considerando os achados deste estudo constatou-se a necessidade de novas pesquisas sobre o tema e recomenda-se a aplicação deste roteiro a membros de outras EJS com o objetivo de compreender melhor o que os motivam em tal contexto.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1991.

BERGAMINI, C.; CODA, R. (Orgs.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

DECI, E. L., RYAN, R. M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum. 1985.

DECI, Edward L.; VALLERAND, Robert J.; PELLETIER, Luc G.; RYAN, Richard M.. Motivation and Education: the self-determination perspective. **Educational Psychologist**, [S.L.], v. 26, n. 3-4, p. 325-346, jun. 1991.

FAGUNDES, Flávia Maiara Lima. A motivação no teatro musical sob a perspectiva da teoria da autodeterminação. 2015. 125f. Dissertação (Mestrado em Música) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

FERREIRA, A.; DEMUTTI, C. M. GIMENEZ, P. E. O. **A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho**. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO (SEMEAD), 13. 2010. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: 2010.

GUIMARÃES, S. E. R. Propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação da motivação de universitários. **Ciências & Cognição**, Ilha do Fundão, v. 13, n. 1, p. 101-113, 2008.

LEAL, Edvalda Araújo, Miranda, Gilberto José e Carmo, Carlos Roberto Souza. **Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis**. Revista Contabilidade & Finanças [online]. 2013, v. 24, n. 62 [Acessado 12 Agosto 2021], pp. 162-173. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1519-70772013000200007>>. Epub 21 Ago 2013. ISSN 1808-057X. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772013000200007>.

LEVY-LEBOYER, C. **A crise das motivações**, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MARSON, L. S. C. RODRIGUES, M. V.; CALDERÓN, P. A. L.; SANTOS, I. C. A A relação **entre motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo com técnicos administrativos de uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro**. In: VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2011, Niterói/RJ. Anais...Niterói, RJ: 2011.

MATSUOKA, L. T. SILVA, J. J. Os eventos e a hierarquia das necessidades humanas de Maslow: conjecturas na sociedade contemporânea. *Colloquium Humanarum*, Presidente Prudente, v. 10, p. 633-639, 2013

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. **Comportamento Organizacional**. 6. ed. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2014.

MINICUCCI, Agostinho. (1983). **Psicologia aplicada à administração**, 3 ed. São Paulo: Atlas. Murray, E. (1971).

OLIVEIRA, P. A., Théophilo, C., R. Batista, I. V. C., & Soares (2010). **Motivação sob a perspectiva da Teoria da Autodeterminação: um estudo da motivação de alunos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Montes Claros**. Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 10.

PERRY, J. L.; HONDEGHEM, A. **Motivation in public management: the call of public service**. New York: Oxford University, 2008.

REEVE, J. & SICKENIUS, B. Development and validation of a brief measure of three psychological needs underlying intrinsic motivation: The AFS scales. **Educational & Psychological Measurement**, v. 54, n. 2, p. 506-516, 1994.

REEVE, Johnmarshall. Autonomy Support as an Interpersonal Motivating Style: is it teachable?. **Contemporary Educational Psychology**, [S.L.], v. 23, n. 3, p. 312-330, jul. 1998..

REEVE, Johnmarshall; BOLT, Elizabeth; CAI, Yi. Autonomy-supportive teachers: how they teach and motivate students.. **Journal Of Educational Psychology**, [S.L.], v. 91, n. 3, p. 537-548, 1999.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, [S.L.], v. 55, n. 1, p. 68-78, 2000.

SIQUEIRA, L. G. G. Wechsler, S. M. (2006, junho). **Motivação para a aprendizagem escolar: possibilidades de medida**. Avaliação Psicológica, Porto Alegre, 5 (1), 21-3.

Schmidt, B., Palazzi, A., & Piccinini, C.A. (2020). **Entrevistas online: Potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19**. REFACS, 8(4), 960-966.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.