

**ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS
ACADEMIA REAL MILITAR (1810)**

ALLAN FELIPE SANTOS DE SOUZA

**A OSCILAÇÃO DA MOTIVAÇÃO DOS CADETES DO CURSO DE
COMUNICAÇÕES PARA CURSAR A AMAN ENTRE OS ANOS DE 2017-2018**

Resende

2018

ALLAN FELIPE SANTOS DE SOUZA

**A OSCILAÇÃO DA MOTIVAÇÃO DOS CADETES DO CURSO DE
COMUNICAÇÕES PARA CURSAR A AMAN ENTRE OS ANOS DE 2017-2018**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Academia Militar das
Agulhas Negras como parte dos
requisitos para a Conclusão do Curso
de Bacharel em Ciências Militares, sob
a orientação do Cel Inf George
Hamilton de Souza Pinto.

Resende

2018

ALLAN FELIPE SANTOS DE SOUZA

**A OSCILAÇÃO DA MOTIVAÇÃO DOS CADETES DO CURSO DE
COMUNICAÇÕES PARA CURSAR A AMAN ENTRE OS ANOS DE 2017-2018**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Academia Militar das Agulhas Negras como parte dos requisitos para a Conclusão do Curso de Bacharel em Ciências Militares, sob a orientação do Cel Inf George Hamilton de Souza Pinto.

COMISSÃO AVALIADORA

George Hamilton de Souza Pinto, Coronel de Infantaria – Orientador

AVALIADOR

AVALIADOR

Resende

2018

Dedico, primeiramente, a Deus, presente em todo tempo da minha vida, sendo fundamental ao longo de toda essa caminhada. À minha mãe Sueli, ao meu Pai João e minha irmã Cintia que fizeram que meu sonho se tornasse realidade.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador por todo apoio, confiança, conhecimento transmitido e disponibilidade ao longo da elaboração deste trabalho.

Aos meus pais e minha irmã que, independente da distância, me fortaleceram e foram fundamentais para minha formação.

A minha namorada que me manteve firme e seguro com todo amor, incentivo e apoio incondicional.

RESUMO

SANTOS DE SOUZA, Allan Felipe. **A Oscilação da motivação dos cadetes do Curso de Comunicações para cursar a AMAN entre os anos de 2017-2018**. Resende: AMAN, 2018. Monografia.

O presente trabalho teve como objetivo a verificação e comprovação da oscilação da motivação dentro das turmas que compõem o Curso de Comunicações, de forma que, os fatores fundamentais ligados a essa variação, fossem identificados e quantificados. Para atingir os objetivos, utilizou-se uma bibliografia que forneceu os elementos necessários para a revisão da literatura e que foi o embasamento teórico para o trabalho. Posteriormente, para fundamentar a pesquisa, fora realizada uma coleta de dados por meio de questionário aplicado aos cadetes do 2º, 3º e 4º ano da Arma de Comunicações da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), no ano de 2018. Como resultado, obteve-se a confirmação da hipótese principal do trabalho: há variação da percepção da motivação dos cadetes ao longo da formação na AMAN e ocorre de diferentes formas dentro dos respectivos anos de formação, de forma que elencamos os principais fatores que se relacionam a esse fato para melhor entendimento e a fim de propor oportunidades de melhorias.

Palavras-chave: Oscilação, Motivação, Curso de Comunicações, AMAN.

ABSTRACT

SANTOS DE SOUZA, Allan Felipe. The variation of the motivation among the Signal Corps army cadets in AMAN between 2017 – 2018. Resende: AMAN, 2018. Monograph

This paper aims to analyze and check the variation of the motivation among the Signal Corps classes, so that it could be possible to identify and measure the main factors that are related to that variation. In order to fulfil the goals of this project, a solid bibliography was used and provided the necessary elements for a literature review which gave the theoretical basis of this paper. Subsequently, in order to justify the theoretical facts, a research was made, collecting data through a survey among the 2nd, 3rd and 4th year cadets from the Signal Corps in Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) in 2018. As a result, it was possible to confirm the main hypothesis: there is a clearly variation in the cadets' motivation during the formation in AMAN and this happens in diferente ways during the course, that it is possible to list the main factors that are related to this variation in order to propose improvements.

Key words: Variation, Motivations, Signal Corps, AMAN.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
1.1	ANTECEDENTES DO PROBLEMA	10
1.2	OBJETIVO	12
1.2.1	Objetivo geral	12
1.2.2	Objetivos específicos	12
1.3	HIPÓTESE	12
1.4	JUSTIFICATIVA.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO	14
2.1	DELIMITAÇÃO DO TEMA	14
2.2	CONCEITOS BÁSICOS DE MOTIVAÇÃO	14
2.3.1	Histórico, evolução e associação da motivação ao ensino	16
2.3.1.1	<i>Teoria das Necessidades de Maslow</i>	18
2.3.1.2	<i>Teoria dos Dois Fatores de Herzberg</i>	20
2.3.1.3	<i>Teoria X e Y de McGregor</i>	21
2.3.1.4	<i>Teoria da Motivação de Scott Myers</i>	22
2.3.1.5	<i>Teoria das Necessidades Básicas de McClelland</i>	22
2.3.1.6	<i>Elton Mayo e as Relações Humanas</i>	23
3	REFERENCIAL METODOLÓGICO E PROCEDIMENTOS	24
3.1	MÉTODO DE PESQUISA	24
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	25
3.3	INSTRUMENTOS DE PESQUISA	25
4	ANÁLISE DE DADOS	26
4.1	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	26
5	CONCLUSÃO	31
	REFERÊNCIAS	35
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	XX

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o tema motivação, tem adquirido importância, pois, na era do conhecimento e da tecnologia, vivemos mudanças cada vez maiores e de forma volátil. A partir da globalização, os avanços tecnológicos veem sendo utilizados para desenvolvimento de empresas ao redor do mundo, porém, o fator humano passa a ser o diferencial, e junto a isso, a importância da motivação para incentivar os colaboradores a atingir os melhores resultados e contribuir para que a instituição cresça e alcance seus objetivos.

O Conceito de motivação para Robbins, Judge e Sobral (2010) é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar uma determinada meta. Outra conceituação interessante é apresentada por Bergamini (1997):

“Se, no início do século, o desafio era descobrir aquilo que se deveria fazer para motivar as pessoas, mais recentemente tal preocupação muda de sentido. Passa-se a perceber que cada um já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas... (p. 23)... não existe o pequeno gênio da motivação que transforma cada um de nós em trabalhador zeloso ou nos condena a ser o pior dos preguiçosos. Em realidade, a desmotivação não é nenhum defeito de uma geração, nem uma qualidade pessoal, pois ela está ligada a situações específicas (p. 27)”.

Por Outro lado, quando um esforço despendido na busca de saciar uma necessidade é, de alguma maneira, bloqueado, podemos dizer que o indivíduo encontra-se em um estado de insatisfação que, ao ser vivenciado por longo intervalo de tempo, pode culminar em um estado de frustração ou desmotivação, com um comportamento apático e patológico. Contudo, existe um limite muito tênue que permite distinguir a diferença entre o atendimento produtivo de uma necessidade e aquele considerado como insuficiente.

E Complementando essa essas ideias, Carlos Balbinotti (2009) apresenta o conceito de amotivação como um estado motivacional presente em um indivíduo que não demonstra capacidade de identificar motivos positivos que o levem a realizar uma determinada ação, ou seja, não está disposto a agir em determinada direção.

Delimitamos o nosso foco de pesquisa na observação da correlação entre a variação da motivação do CADETE do Curso de Comunicações e os acontecimentos relativos

a cada ano de formação na Academia Militar das Agulhas Negras. A partir disto, buscamos identificar os fatores que se associavam a essa variação, respectiva a cada ano, e de que forma eles influenciavam na motivação dos cadetes para cursar a AMAN.

A AMAN visa preparar o CADETE para o desempenho das funções do futuro oficial, capaz de se adaptar a ambientes com grande incerteza e com panoramas de rápida mudança, como o mundo atual. Dentro dessa ótica, a capacitação dos cadetes de Comunicações deve ser de excelência, integrada aos sistemas atuais de Comando e Controle utilizados pelo Exército Brasileiro e atualizado constantemente, tendo em vista sua estrita ligação o desenvolvimento tecnológico dos sistemas de comunicação, que evoluem a todo o tempo e de maneira complexa.

Diante disso, o processo de formação se faz exigente e conseqüentemente, irá exigir um elevado grau de motivação para que o CADETE possa alcançar a perspectiva de excelência desejada pela instituição. Porém, nem sempre as condições apresentadas serão as mais adequadas e com isso, a percepção da motivação pode ser afetada ao longo da formação na AMAN. Nesse contexto, é apresentada a oportunidade de estudos que possam apresentar os fatores que influenciam nessa variação de percepção e qual o grau de intensidade deles ao longo dos anos da formação na AMAN.

1.1 ANTECEDENTES DO PROBLEMA

Nas décadas de 1980 e 1990, os aspetos motivacionais e afetivos começaram a ser relacionados com os aspetos cognitivos, a fim de compreender melhor os êxitos e os fracassos na aprendizagem (González-Pienda-2003). Fontaine (1990) referiu a necessidade de compreender os fatores motivacionais para perceber as diferenças no rendimento escolar, uma vez que os fatores cognitivos apenas explicariam 25% destes. Quando confrontados com tarefas específicas, alguns alunos reagem por um aumento de esforço, de persistência e de maior envolvimento na ação; outros pelo contrário, tentam escapar da tarefa e manifestam reações de inibição. Destes dois tipos de comportamento advêm, geralmente, resultados escolares diferentes: mais satisfatório no primeiro grupo e menos satisfatório no segundo, o que vários autores atribuem a diferenças motivacionais dos sujeitos (Fontaine, 1990). Para os estudantes obterem bons resultados, é necessário que possuam capacidades para tal, assim como vontade de atingir determinadas metas (González-Pienda 2003)

Para os estudantes obterem bons resultados, é necessário que possuam capacidades para tal, assim como vontade de atingir determinadas metas (González-Pienda 2003). A motivação no contexto académico está sendo, crescentemente, estudada e, é considerada fundamental para a qualidade da aprendizagem e desempenho dos estudantes (Guimarães 2004; Lavery, 1999). Os estudos relacionados ao processo de motivação no âmbito escolar, especificamente relacionada ao ensino superior, são contemporâneos e ainda é possível considerar um assunto pouco abordado quando comparado à aplicação da motivação no desempenho de funcionários de uma empresa, por exemplo.

Inicialmente, a motivação do aluno era vista como uma pré-condicionante intrínseca, ou seja, que vem de dentro da pessoa, porém, ao longo do aprofundamento do estudo, diversos fatores apontaram para a importância da motivação para o desenvolvimento comportamental e intelectual do aluno, tendo como base não só aspectos intrínsecos, mas extrínsecos também. Nesse contexto, a evolução das pesquisas relacionadas à motivação aplicada às instituições de ensino superior indicam que a motivação dos estudantes diminui à medida que avançam no contexto escolar, principalmente, no nível universitário em que, de um modo geral, é constante a presença do desinteresse, descontentamento e desmotivação na sala de aula (Jacobs e Newstead 2000; Ruiz 2005; Stipek, 1998; Cunha 2002; Rosário et al. 2004; Silva et al. 2004). Com base nas citações anteriores, o presente estudo tratará de analisar as possíveis causas da Oscilação da Motivação dentro do contexto do Curso de Comunicações

da Academia Militar das Agulhas Negras, umas das instituições de ensino superior do Exército Brasileiro.

A análise dos resultados referentes às pesquisas qualitativas e quantitativas permitirá comprovação das hipóteses trazidas pelo trabalho, se realmente há uma percepção de diminuição do grau de motivação do cadete ao longo da formação no curso de comunicações da AMAN e quais os fatores que levam a isso. Se há diferenças na percepção de motivação do Quarto para os demais cadetes do 3º e 2º anos e suas origens. A Proximidade com a conclusão do curso na AMAN influencia na percepção da motivação do Cadete? O cadete do Segundo ano possui percepção de motivação maior que o cadete do terceiro ano? Em termos motivacionais, o que significa a escolha da Arma, quadro ou serviço para cadete? Quais os fatores que motivam o cadete do Curso de Comunicações? Assim, o problema de pesquisa central pode ser expresso na seguinte pergunta: existe variação da percepção de motivação dos cadetes do Curso de Comunicações ao longo de sua formação na AMAN? Além dessa questão central, a pesquisa buscará elencar os fatores que levam a essa variação, o histórico desses fatores, suas possíveis soluções e qual a consequência disso para a formação do Oficial de Comunicações.

1.2 OBJETIVO

Os objetivos da investigação a ser realizada podem ser assim descritos:

1.2.1 *Objetivo geral*

O objetivo geral deste trabalho é identificar se há oscilação da percepção da motivação do cadete do Curso de Comunicações para cursar a AMAN e qual a intensidade dessa oscilação ao longo dos anos de formação.

2.5.2 *Objetivos específicos*

Serão observados os seguintes objetivos específicos: identificar se há oscilação da motivação do cadete do 2º, 3º e 4º ano do Curso de Comunicações para cursar a AMAN e analisar quais as consequências dessa oscilação para a formação do Oficial de Comunicações. A pesquisa de campo abordará questões como: quanto, você cadete de Comunicações, se sente motivado para cursar a AMAN? O que reforça sua motivação de forma positiva? Quais os reforços negativos que influenciam na sua percepção da motivação para cursar a AMAN?

A partir disso, será possível alcançar o objetivo central da pesquisa sobre a variação da percepção da motivação e, em seguida, elencar possíveis oportunidades de melhorias a se implantar para o desenvolvimento e manutenção dela.

1.3 HIPOTESE

Durante o período de formação do Oficial de Comunicações do Exército Brasileiro existe uma variação da percepção da motivação ao longo dos anos de formação na Academia Militar das Agulhas Negras, que oscila conforme os objetivos relativos aos respectivos anos e características de cada turma. Ou seja, os cadetes do 2º ano do Curso de Comunicações têm uma percepção, qualitativa e quantitativa, sobre a motivação que é diferente da percepção do 3º e 4º ano do mesmo Curso, sendo estes os mais motivados.

1.4 JUTIFICATIVA

A motivação é uma das principais preocupações para líderes, gestores e profissionais de recursos humanos de todo o mundo. Ela está intimamente ligada ao rendimento no trabalho e, conseqüentemente, com os resultados de uma organização.

A presente pesquisa se justifica através da oportunidade de se modificar as percepções relacionadas à motivação do aluno do ensino superior, caracterizado pelo cadete do Curso de Comunicações, permitindo a implantação de medidas relacionadas a gestão do ensino na AMAN e possibilitar a melhoria do sistema ensino-aprendizagem e o bem-estar social dos cadetes.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, no ano de 2015, as Forças Armadas são as instituições que possuem o maior índice de confiança dentre as instituições públicas e privadas do Brasil, com 68% de credibilidade (FGV, 2015). Diante dessa confiança depositada pela população nos militares, é possível inferir sobre a importância da formação dos Oficiais da Força Terrestre. Com base nas Ciências Militares e nos valores da Instituição, essa formação, associada a vontade de aprender do cadete, é combinação que permite à instituição alcançar esse patamar de credibilidade.

Este trabalho científico traz consigo um estudo da motivação, que é amplamente abordado em diversos setores, porém, como proposta de inovação, a pesquisa estará centrada nos cadetes do 2º, 3º e 4º anos da Arma de Comunicações para cursar a Academia Militar das Agulhas Negras. Ao longo da formação na AMAN, o cadete é submetido a diversos desafios

individuais em que deve definir e compreender os seus objetivos a serem alcançados. Durante todo o processo de formação haverá diversos fatores -como incentivos e elogios- que influenciarão de forma positiva na intensidade da busca por alcançar seus objetivos e na persistência de prosseguir até conquistar suas metas e fatores –como punições e repreensões verbais, por exemplo- que, por consequência, diminuirão a vontade do aluno em buscar seus objetivos e que também influenciará na sua persistência. Diante desses fatores, o cadete deve buscar associa-los e utiliza-los a seu favor, para que possa superar as barreiras que estão entre ele e seus objetivos, de forma que não perca foco no oficialato subsequente aos quatro anos de formação.

Dentre as vantagens trazidas a partir da análise dos fatores relacionados a percepção do crescimento da motivação está a possibilidade de formar um oficial capaz de se automotivar e também capaz de motivar a fração de militares a seu comando. Por consequência, a sinergia entre oficiais e praças proporcionará um melhor ambiente de trabalho, um estado de bem-estar social, que terá influência nos fatores da motivação organizacional do Exército Brasileiro. A partir disso, a pesquisa busca analisar qual o nível de motivação do cadete do Curso de Comunicações das Agulhas Negras, em seus respectivos anos, quais os fatores se relacionam e quais as consequências dessa análise para a formação do Oficial de Comunicações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO-METODOLÓGICO

2.1 Delimitação do Tema

O trabalho estará contido na grande área Defesa/Ciências Militares, na área 10. Psicologia, pormenorizada na subárea 10.8 Motivação com o tema 10.8.2 Motivação no campo militar.

Visa apresentar a influência dos fatores motivacionais na formação do futuro Oficial da linha do ensino militar bélico da Arma de Comunicações do Exército Brasileiro formado na AMAN. Para isso, abordará a oscilação da percepção motivação do cadete e terá por base o 2º, 3º e 4º anos do curso de Comunicações da AMAN entre os anos de 2017 e 2018.

2.2 Conceitos Básicos relacionados à motivação

A motivação no contexto acadêmico tem sido crescentemente estudada e considerada fundamental no nível e na qualidade da aprendizagem e do desempenho dos estudantes (Boruchovitch & Guimarães, 2004).

“Um motivo é uma necessidade ou desejo acoplado com a intenção de atingir um objetivo apropriado” (Krench & Crutchfield, 1959, p. 272).

“Motivação: o termo geral que descreve o comportamento regulado por necessidade e instinto com respeito a objetivos”. (Deese, 1964, p. 404).

Motivação, como muitos outros conceitos na psicologia, não é facilmente delimitado. Inferimos que “uma pessoa está motivada” com base em comportamentos específicos que a pessoa manifesta ou com base em eventos específicos que são fatores motivacionais que classificam o estado de motivação das pessoas. Também não pode ser definida com facilidade, pois está relacionadas a diversos fatores de iminente oscilação, o que faz com que caracterize a motivação muito mais como um estado atual do que uma característica permanente. (Ferguson, 1976, p. 3).

Segundo Genari (2006 citado por BZUNECK, 2001), uma noção inicial de motivação, aplicável a todo tipo de atividade humana, é fornecida pela origem etimológica da palavra, que deriva do verbo latino *movere*, cujo tempo supino *motum* do substantivo *motivum* do latim tardio, delimitaram a palavra semanticamente aproximada a motivo. Usualmente, um motivo divide-se em dois importantes componentes. O primeiro refere-se ao termo impulso, que é um processo interno que incita uma pessoa à ação. Embora o impulso seja interno, ele

pode ser influenciado pelo ambiente externo, como por exemplo, pela temperatura. O segundo componente, postula que um motivo termina ao ser atingido um objetivo ou obtida uma recompensa. Dessa forma, depois de alcançar um objetivo ou ser suficientemente recompensado, o motivo deixa de orientar o comportamento por um período de tempo.

Para Salanova, Hontangas & Peiró, (1996), a motivação é considerada uma ação dirigida a um determinado objetivo, sendo regulada, biológica ou cognitivamente pela própria pessoa. Pode ser ativada por necessidades, emoções, valores, objetivos e expectativas pessoais, constituindo um fenômeno individual, intencional e multifacetado.

Podemos abordar inicialmente dois conceitos muito comuns quando se trata de motivação: a motivação intrínseca, segundo a qual o indivíduo executa uma atividade para o seu próprio bem, ou seja, porque é interessante e prazerosa por si mesma e a motivação extrínseca, a qual se refere ao envolvimento do indivíduo numa atividade por motivos instrumentais, como receber recompensas e reconhecimento, evitar punições ou críticas (Aspeli *et. al.*, 2015).

Entretanto, a Teoria da Integração Organísmica considera que as regulações externas podem ser internalizadas e, a partir dessa internalização, o indivíduo pode desenvolver uma autorregulada de motivação extrínseca, o que inicialmente não era considerável. Propõe a existência de um *continuum*, que vai desde a desmotivação e as formas autorreguladas de motivação extrínseca até a motivação intrínseca, sendo um referencial teórico importante para os estudos relacionados ao contexto de ensino aprendizagem (Boruchovitch, 2008).

Esses conceitos introdutórios são a base do conhecimento para que seja possível compreender melhor as teorias da motivação, que são as fundamentações teóricas deste trabalho e que serão apresentadas a fundo ao longo de toda abordagem teórica.

2.3.1 Histórico, evolução e associação da motivação a educação

Com o intuito de desenvolver um entendimento da evolução das teorias sobre motivação, o trabalho abordará um sucinto histórico das diferentes abordagens teóricas, tomando como base alguns autores que são referências no tema; dentre eles Bergamini (2006), Marras (2007), com destaque para Boruchovitch e Bzuneck que aplica e correlaciona os conceitos de motivação ao processo de ensino-aprendizagem durante a formação, enfoque principal da pesquisa aqui apresentada.

A evolução das teorias da motivação pode ser caracterizada por três fases nas quais a variação do objeto central de estudo é o que diferencia uma da outra. Entretanto, de certa forma, essa variação do objeto pode ser caracterizada como a evolução das teorias, visto que

as teorias possuem estrita ligação teórica, sendo muitas vezes uma teoria a base de outra subsequente. Dentro dessa ideia é possível caracterizar as três fases supracitadas em: 1ª fase – maior ênfase em fatores internos do sujeito, fator biológico como principal, sem interesse de aplicação prática da teoria a áreas como a educação, esporte e gestão de pessoal ; 2ª fase - a partir do século XX com ênfase em fatores externos ao indivíduo, principalmente fatores sociais e por fim a 3ª fase que compila ambas as fases anteriores

Segundo Bergamini (2006), é possível observar que a motivação humana é um tema abordado desde os primeiros pensadores da humanidade, quando filósofos buscavam entender e explicar quais motivos levava o homem a ter determinados tipos de comportamento, entretanto as denominações destes estudos eram variáveis e sem grande importância para a sociedade da época.

Ainda com base em Bergamini (2006), o período antecedente a Revolução Industrial baseava a cobrança por resultados no medo generalizado, tendo em vista que a principal ferramenta de incentivo ao trabalho eram punições de caráter psicológico, físico e financeiro. Com o advento da Revolução Industrial veio junto a preocupação pelo melhor desempenho dos trabalhadores das grandes fábricas, visto que eles seriam a base para o rendimento e produção da empresa.

Mesmo com a ideia de que a motivação é uma temática abordada desde os primeiros filósofos e pensadores da humanidade, Marras (2007) afirma que os primeiros estudos do fator motivação propriamente dito foi realizado por Frederick Taylor, em sua obra “*La direction scientifique des entreprises*” no início do século XX, que concluiu que a motivação humana é de base econômica, que objetiva somente os benefícios pelo rendimento, ou seja, quanto maior a produção maior será o ganho. Do mesmo período também é possível observar o desenvolvimento da teoria clássica da administração, em 1906, e burocrática, em 1909.

Contrariando a ideia proposta por Taylor (1911), Elton Mayo, em 1930, propõe que o rendimento não está somente ligado a compensação financeira, mas sim as relações interpessoais desenvolvidas em diversos grupos. A partir de uma pesquisa realizada na fábrica Western Electric Company, em Hawthorne, Mayo (1930) concluiu que a melhora dos fatores de produção era praticamente ínfima quando se alteravam apenas as condições do ambiente de trabalho e que o fator social é de suma importância para o sucesso da empresa. A partir disso é considerado o início da abordagem das relações humanas na administração de empresas, com o intuito de compreender o comportamento dos trabalhadores nas organizações e assim desenvolver a produtividade das empresas.

Entre 1960 e 1970, os estudos sobre a motivação passaram a incluir as cognições humanas. Várias teorias foram construídas para explicar a motivação humana em situações de realização. Uma das questões cruciais, no contexto escolar, na visão de professores, é a falta de motivação dos alunos. Segundo Bzuneck (2001), as pesquisas realizadas nas últimas décadas reconhecem que a motivação para aprender pode se relacionar ao desempenho escolar dos estudantes.

O processo motivacional dá início, dirige e integra o comportamento, sendo um dos principais determinantes do modo como uma pessoa se comporta. Entretanto, como advertem Pintrich e Garcia (1992), a escolha de uma atividade ou a definição de uma meta, não necessariamente asseguram que o comportamento iniciado será mantido pelo esforço e pela perseverança, se dificuldades ocorrerem. É possível afirmar que, diante de obstáculos ou de experiências de fracasso, o esforço e a persistência são fatores motivacionais para aprender. (BZUNECK, 2001).

Nos últimos anos a pesquisa psicológica e educacional tem priorizado o estudo sobre a motivação dos alunos, dada a sua relevância para o desenvolvimento socioemocional e cognitivo dos discentes (Bzuneck, 2004). Boruchovitch (2009), afirma que existem problemas motivacionais que são confundidos com dificuldades de aprendizagem. Atualmente não há uma teoria única que seja compreensiva e que trate a questão da motivação para a aprendizagem, e sim pequenas teorias.

2.3.1.1 Teoria das Necessidades de Maslow

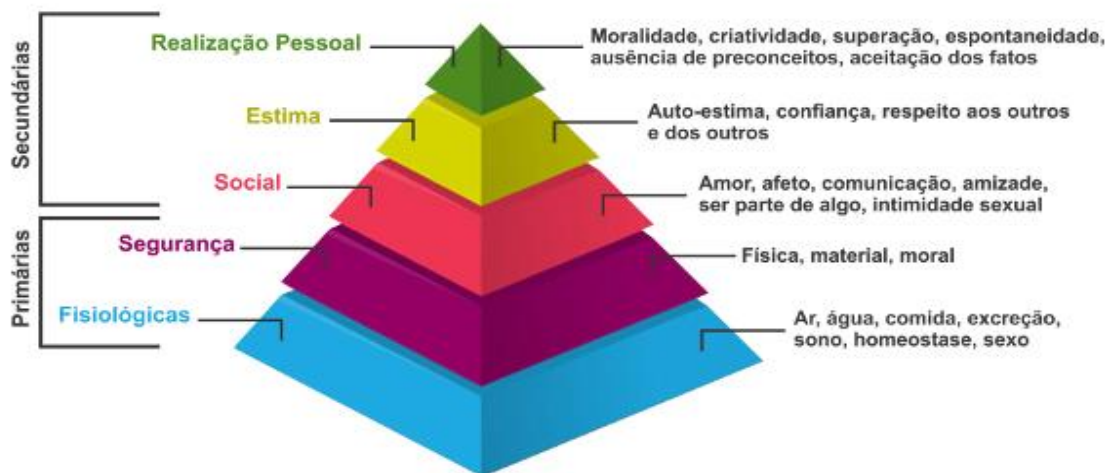
Abraham Maslow, apud Chiavenato (CHIAVENATO, 1999), desenvolveu sua teoria com base em pesquisas relacionadas às necessidades humana. Propõe que a medida que uma das necessidades é atendida, outras demandas começam ser perseguidas. Por exemplo: quando as necessidades fisiológicas forem atendidas, o ser humano sente-se motivado a propor a si mesmo novos níveis de necessidades.

Ainda com base no estudo desenvolvido por Chiavenato (1999), esta teoria é amplamente divulgada e conhecida, essa teoria que hierarquiza as necessidades básicas tem sido aceita como estrutura conceitual no estudo da motivação humana, nas diversas situações propostas à rotina do ser humano e em múltiplos ambientes como em sua residência, no trabalho e na sociedade. O modelo de Maslow (1954) precisa, no entanto, ser muito claro e conciso, visto que a caracterização das necessidades básicas, quando não for bem definida, pode fazer com que a credibilidade da pirâmide motivacional seja questionada.

O homem pode ser considerado um animal que deseja e que raramente alcança um estado de completa satisfação, a não ser por curtos períodos de tempo. Logo que satisfaz um desejo, surge outro, sucessivamente. Por conseguinte, o simples fato de desejar algo implica a satisfação de outros desejos que o precedem. Um mesmo desejo pode apresentar-se objetivamente de diferentes formas e, por outro lado, é difícil que um desejo consciente, ou um ato, possua uma só motivação determinante.

Maslow (1954) baseia seu estudo na hierarquização das necessidades, das quais as fisiológicas são fundamentais. Como exemplo é possível citar um homem faminto, em que a privação de alimentação é tão importante quanto a satisfação do homem ao comer, já que a satisfação só será possível se o indivíduo estiver com fome e ao satisfazer essa necessidade, o homem terá necessidades subsequentes da hierarquia, no caso, a necessidade de segurança. Quando estas forem satisfeitas, haverá necessidade social, por estima e por fim auto-realização.

Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow



¹ Fonte: Dlojavirtual

¹ Disponível em: <https://www.dlojavirtual.com/dicas-para-o-seu-negocio/piramide-de-maslow/>. Acessado em fev. 2018

Abraham Maslow (1954), em sua Teoria das Hierarquias de Necessidades, afirma que a realização pessoal pode ser alcançada a partir de uma escala de necessidades dividida em cinco níveis:

Na base da pirâmide composta por cinco estágios de necessidades, estão as prioridades fisiológicas ou básicas relativas ao corpo humano que incluem excreção, respiração, comida, água, sono e abrigo. O próximo estágio é a segurança que se refere à sensação de estar seguro quanto a sua saúde, emprego, família e propriedade. As necessidades sociais aparecem no terceiro patamar da pirâmide e estão ligadas à área afetiva do comportamento humano, em que se relaciona ao sentimento de estar inserido em um grupo, estar ligado à família, possuir um ciclo de amizades e uma vida amorosa. Após suprir as necessidades da área afetiva, o próximo passo seria suprir as necessidades quanto à estima, o que diz respeito à autoestima, confiança e a conquistas individuais. Por fim, a realização pessoal engloba a criatividade, moralidade, solução de problemas, ausência de preconceitos e autovalorização. Com isso, Maslow (1954) propõe que as necessidades de níveis mais básicos de vem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto para chegar até a autorrealização.

É uma necessidade instintiva do ser humano e se relaciona a fazer o melhor com suas habilidades, buscar superar desafios. As pessoas que atingem o último nível de necessidades se realizam em resolver problemas, possuem um senso de moralidade alto e buscam o altruísmo, características muito valorizadas no mercado de trabalho atual, tendo em vista que suprir esta necessidade equivale a atingir o mais alto potencial pessoal e profissional.

2.3.1.2 Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

A teoria dos dois fatores é apresentada por Frederick Herzberg em seu livro *Motivação para trabalhar*, 1959, com base em um estudo de entrevistas realizadas com 200 engenheiros e contadores de uma empresa de Pittsburgh. Essa pesquisa buscava identificar os fatores que influenciavam na satisfação dos funcionários durante o trabalho e as consequências a partir de determinados fatos da vida profissional dos entrevistados.

A Partir deste estudo, Herzberg (1959) concluiu que a ausência dos fatores que influenciam na produção da satisfação profissional não implica em insatisfação profissional, ou seja, “O oposto de satisfação profissional não seria a insatisfação, mas sim nenhuma satisfação profissional.” (HERZBERG, 1959). Com isso, foi possível identificar a ligação entre os fatores que causavam satisfação e a própria tarefa: O que é a tarefa, reconhecimento

pela execução da tarefa, responsabilidade, promoção a partir da execução. Já os fatores causadores da insatisfação profissional estavam relacionados a fatores externos à tarefa, tais como: o tipo de supervisão, as relações interpessoais, condição do ambiente de trabalho e até mesmo o próprio salário.

Diante disto, Herzberg (1959) classificou em dois grupos os diferentes fatores relacionados à satisfação no trabalho, sendo o primeiro chamado de fatores motivacionais e o segundo, higiênicos. Os fatores motivacionais, fazendo um paralelo à teoria de Maslow, recebeu essa classificação, pois trata direto de fatores de realização e estima, que são intrínsecos à motivação propriamente dita. Já o segundo grupo, classificado como fatores higiênicos, se relacionam a condições básicas para que o indivíduo possa exercer sua função, como por exemplo, as condições de luminosidade, temperatura e a qualidade do ar. Estes fatores são suficientes apenas para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas. A ausência desmotiva, mas a presença não é elemento motivador.

2.3.1.3 Teoria X e Y de McGregor

McGregor (1960), afirma que grande parte dos administradores norte americanos norteava suas ações a partir de percepções negativas ao relacionar o homem ao trabalho.

A Teoria X, primeira a ser formulada por McGregor (1960), tem como princípios: o homem tem aversão ao trabalho; precisa ser controlado e punido para que se esforce e cumpra os objetivos organizacionais; evita a responsabilidade porque isso pode ocasionar perdas financeiras a ele. Ou seja, a Teoria X traz consigo uma visão tradicional de direção e controle das organizações. É baseada no pressuposto que o ser humano comum nutre aversão ao trabalho e procura evitá-lo sempre que possível. Por causa dessa aversão, a maior parte das pessoas precisa ser incentivada a trabalhar, necessita de um controle e punições, a fim de que executem suas funções.

. Em contrapartida, McGregor (1960) apresenta um modo alternativo de pensamento a essa mentalidade dominante a época. Chamada de Teoria Y preconiza que o homem pode ter o trabalho como fonte de satisfação, basta integrar os objetivos individuais aos organizacionais. Ela se baseia no pressuposto de que se dedicar a execução de uma tarefa algo inerente a natureza humana. Dependendo das condições de controle, o trabalho pode ser fonte de satisfação ou motivo de punição. O controle externo e as punições não são os únicos meios de incentivar os esforços, as pessoas são capazes de controlar e dirigir a si mesmo de forma a cumprir com os objetivos que se comprometeram. Esse compromisso com os objetivos é

resultado das recompensas associadas à sua realização e a possibilidade de desenvolver seu potencial criativo e capacidade de execução de tarefas.

A teoria X traz consigo uma visão tradicional de direção e controle das organizações. É baseada no pressuposto que o ser humano comum nutre aversão ao trabalho e procura evitá-lo sempre que possível. Por causa dessa aversão, a maior parte das pessoas precisa ser incentivada a trabalhar, necessita de um controle e punições, a fim de que executem suas funções.

2.3.1.4 A Teoria da motivação de Scott Myers

A Teoria da motivação de Scott Myers (1984) considerou que existem vários fatores influentes o homem a executar diversas atividades, sendo a motivação um fator fundamental, visto que, quando se sabe o motivo que incita as pessoas a agirem, é possível compreender e explorar esse fator para um melhor desempenho do indivíduo.

Ele dedicou seu estudo à formação, definindo-a como um processo que leva uma pessoa ou grupo, com características e necessidades diferentes, a alcançar um só objetivo da instituição de ensino. Assim, na formação, a motivação ocorre através da interação entre recompensas intrínsecas e extrínsecas junto às necessidades dos alunos. Caracterizando um fator motivacional que a instituição de ensino pode aplicar para motivar seus alunos a obter melhor desempenho através da criação de um ambiente de ensino agradável, onde as pessoas se sintam bem e, conseqüentemente, motivadas.

2.3.1.5 Teoria das Necessidades Básicas de McClelland

A teoria das necessidades de McClelland (1972) pressupões a variação das necessidades de cada indivíduo faz com que cada um deles tenha uma percepção a cerca da realidade. Afirma que existem necessidade aprendidas e socialmente adquirida, mas que a base da motivação de resume em três necessidades básicas: a realização, a afiliação e o poder.

Um importante aspecto que subdivide essas necessidades propostas por McClelland (1972), com base nas conclusões de Kolb, Rubin e McIntyre (1978), é que a necessidade de afiliação e poder apresentam orientações interpessoais, relacionadas ao grupo, enquanto a necessidade de realização está diretamente relacionada ao próprio indivíduo.

A necessidade de realização, segundo McClelland (1972), como o próprio nome diz, se relaciona a realização pessoal. Consiste na busca da excelência com apoio em feedback com o objetivo de melhorar o desempenho gradualmente (REGO e LEITE, 2003). As pessoas que manifestam necessidades de realização desejam cumprir metas de difícil alcance e de elevado padrão de sucesso, não bastando o êxito como recompensa, mas também o sentimento de cumprir a meta da melhor maneira já executada (ROBBINS, 2005).

Já a necessidade de afiliação, conforme as definições de McClelland (1972), diz respeito a necessidade do indivíduo estabelecer relações afetivas com outras pessoas. Ainda com base nas ideias desenvolvidas por McClelland (1972), os indivíduos com necessidade de afiliação buscam a todo tempo aprovação por outras pessoas, preferindo cooperação ao invés de competição, e preferem relacionamentos onde haja uma maior compreensão mútua entre as partes.

Por fim, a necessidade de poder é uma preocupação, por parte do indivíduo, com o controle dos meios de influenciar os demais membros de um grupo (MCCLELLAND, 1972). Segundo o entendimento de Kolb, Rubin e McIntyre (1978), as pessoas movidas pela necessidade de poder apresentam características como a busca incessante de influenciar outras pessoas, buscam a competição para demonstrar sua capacidade, controlam informações a fim de promover sua imagem. Além disso, preocupam-se mais com status do que com o desempenho propriamente. É importante que o gestor apresente necessidade de poder, entretanto, ela deve visar somente o crescimento pessoal e organizacional.

2.3.1.6 Elton Mayo e as Relações Humanas

Em Contrapartida à teoria clássica de Maslow, Elton Mayo (1933) em seu livro, *The Social Problems of the Industrial Civilization*, afirma que iniciou sua pesquisa junto a um grupo de engenheiros com o intuito de estabelecer uma ligação entre uma melhor iluminação, em ambiente fabril, e um aumento de produção em consequência desse fator. Nos seus diversos testes, em diferentes salas e cada uma com um tipo de iluminação, concluiu que a variação da produção de uma sala com grande iluminação, para outras salas com menor iluminação, pouco variava, ou até mesmo se equiparava, concluindo assim que a iluminação não era o fator principal para o aumento do desempenho dos funcionários da fábrica.

Na busca desse fator chave da produção, Mayo (1933) focou na fadiga criada pelo trabalho nos operários. A partir disso realizou diversos testes experimentais em que buscou reduzir as jornadas de trabalho, introduzindo intervalos e eliminando os expedientes aos

sábados. A produtividade aumentou de forma considerável, entretanto, Mayo (1933) percebera que havia fatores desconhecidos que influenciavam no resultado final do experimento. Os pesquisadores, na tentativa de inibir a ação de fatores externos à pesquisa, criaram um importantíssimo fator motivacional com os participantes do experimento, o respeito mútuo dentro do grupo. A partir desse respeito entre os pesquisadores para com os participantes, proporcionou uma maior liberdade entre eles, o que fortaleceu suas relações interpessoais.

“Foi Verificado que o aparecimento do espírito de equipe não foi simples acidente, porém, o encontro de uma peça do quebra-cabeça motivacional que estava faltando” (MAYO, 1933).

Com base nos estudos de Hawthorne, foi possível observar a importância do elemento social aplicado a estrutura organizacional. A partir análise de fatores como a supervisão, relacionamento interpessoal, em grupos formais e informais, e as atitudes em relação ao trabalho, estabeleceu-se uma ligação entre às ciências do comportamento e a organização empresarial. Mayo (1933) foi o precursor nesta associação, e com isso os cientistas sociais passaram a interessar-se pelo trabalho de pesquisa nas organizações industriais, contribuindo assim para questões acerca de Motivação, Liderança, Grupos formais e informais e a valorização do colaborador como um ser complexo presente no ambiente organizacional, desempenhando uma função necessária para realização de metas, objetivos e planos da organização.

3 REFERENCIAL METODOLÓGICO E PROCEDIMENTOS

O presente estudo caracteriza-se através de uma pesquisa quali-quantitativa para seu desenvolvimento, visto que tem como objetivo estabelecido confirmar a oscilação da motivação dos CADETES do Curso de Comunicações entre os anos de 2017 e 2018, quais fatores são responsáveis por essa oscilação e suas consequências para a formação.

3.1 Método de pesquisa

Como supracitado, a título de caracterização da abordagem qualitativa, podemos citar Malhotra (2001, p.155),“é uma metodologia de pesquisa não estruturada, exploratória,

baseada em pequenas amostras que proporcionam *insights* e compreensão do contexto do problema. que possibilita uma maior obtenção de conhecimento do problema em questão. Conforme Roesch (2007, p. 130), “o enfoque da quantitativa é utilizar a melhor estratégia de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados”.

Complementando essa ideia, Roesch (1999), afirma que através da pesquisa qualitativa, utilizando as perguntas como instrumento, é possível identificar até mesmo as perspectivas dos entrevistados, no caso, as perspectivas dos cadetes de Comunicações para os próximos anos de formação.

A partir desta primeira característica de pesquisa, houve a necessidade de quantificar as informações coletadas, a fim de que fosse possível mensurar o grau de importância de cada fator apresentado ao longo das perguntas e respostas. Segundo Malhota (2001), a pesquisa quantitativa procura enumerar os dados, depois de aplicada alguma forma de análise estatística, para obter os resultados. Com isso, é possível avaliar o grau de motivação dos cadetes e sua variação ao longo dos anos de formação.

3.2 População e amostra

A coleta de dados foi realizada com cadetes 3º e 4º ano do Curso de Comunicações da Academia Militar das Agulhas Negras no período de 2017 e 2018.

Procuramos obter amostras de cadetes do segundo, terceiro e quarto ano do Curso de Comunicações para que seja possível desenvolver um estudo centrado nos fatores de motivação e características específicas, correspondente a cada ano de formação. Junto a isso, a proposta de inovação que seria o estudo a respeito da percepção da motivação com enfoque centrado nos cadetes de Comunicações. O estudo contou com a participação de 62 (sessenta e dois) militares, sendo 19 (dezenove) do 4º ano, 18 (dezoito) do 3º ano e 23 (vinte e três) do 2º ano do Curso de Comunicações, que aceitaram participar voluntariamente dessa pesquisa. O levantamento de informações ocorreu através de formulários de pesquisas, onde os cadetes responderam perguntas dissertativas e objetivas, nas quais atribuía o grau de importância de suas respectivas respostas.

3.3 Instrumentos de pesquisa

O instrumento utilizado foi o questionário, cujo modelo está disponível nos apêndices do TCC. É composto por 10 (dez) perguntas, nas quais alternam respostas dissertativas relacionadas a uma escala gradual de importância, sendo o valor máximo 5 (concordo totalmente) e o mínimo 1 (discordo totalmente). As perguntas relacionam os fatores de motivação aos respectivos anos de formação da AMAN, tendo como base os cadetes do segundo ano do Curso de Comunicações até o quarto ano, junto a isso, a associação o grau de percepção de motivação da turma.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Na busca por uma resposta ao problema que orientou a pesquisa, que consiste na comprovação, ou não, da oscilação da motivação dos cadetes do Curso de Comunicações entre os anos de 2017 e 2018, chegamos aos resultados que se seguem.

4.1 Análise e Interpretação dos resultados

O primeiro resultado importante que podemos encontrar foi a comprovação da tese de que há variação da motivação do CADETE do Curso de Comunicações ao longo de sua formação na AMAN. Isso fica se evidencia quando fazemos a comparação dos dados adquiridos a partir de pesquisa com os Cadetes do segundo, terceiro e quarto ano de Comunicações. A título de ilustração e para facilitar a percepção dos dados foi elaborado o gráfico abaixo que compara a variação da percepção da motivação de cada ano do Curso.

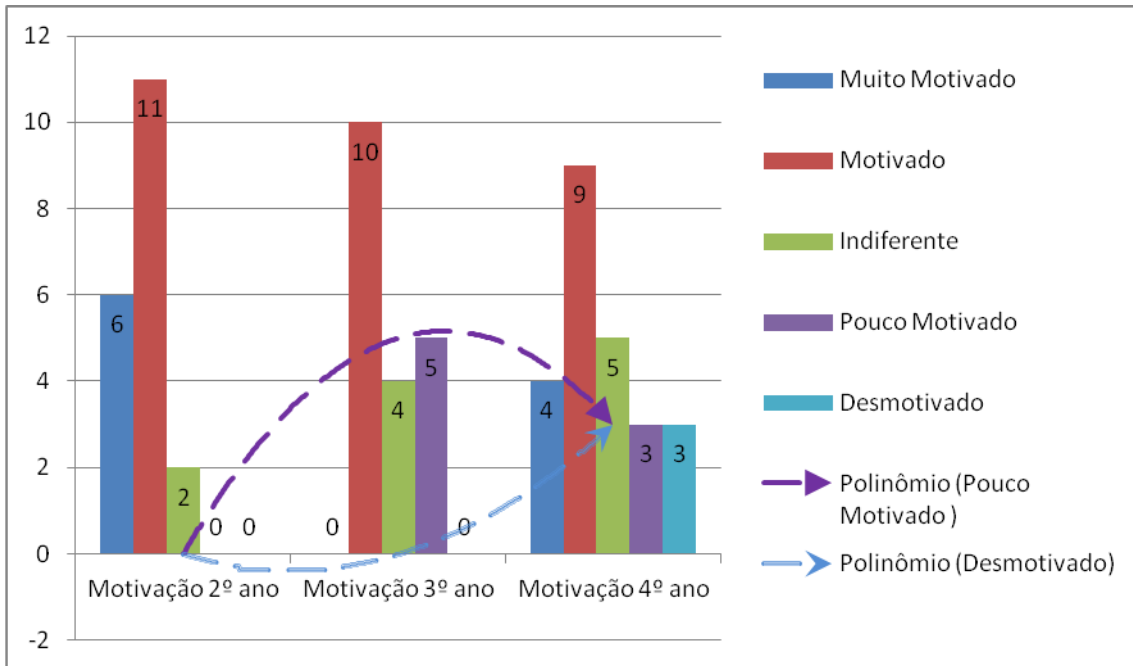


Gráfico 1 – Resultado da análise de dados da pergunta relacionada ao nível de motivação do CADETE do 2º, 3º e 4º ano. Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Outro fator importante que a pesquisa revela é que os cadetes do segundo ano apresentam o maior grau da percepção da motivação, com destaque para as qualitativas “muito motivado” e “motivado”, utilizadas como base para as comparações com os demais anos. O segundo ano também apresentou uma maior homogeneidade na oscilação da percepção da motivação, o que nos leva a crer que estar motivado é uma característica comum à turma do segundo ano de Comunicações, pelo fato de ter recentemente escolhido a Arma e junto a isso, o fato de concluir o Curso Básico. Seguindo a ordem decrescente da percepção de motivação, o quarto ano vem logo em seguida ao segundo ano, com índices de 4 (quatro) cadetes como muito motivados e outros 9 (nove) classificados como motivados e por fim o terceiro ano com o menor grau entre as 3 turmas do Curso de Comunicações.

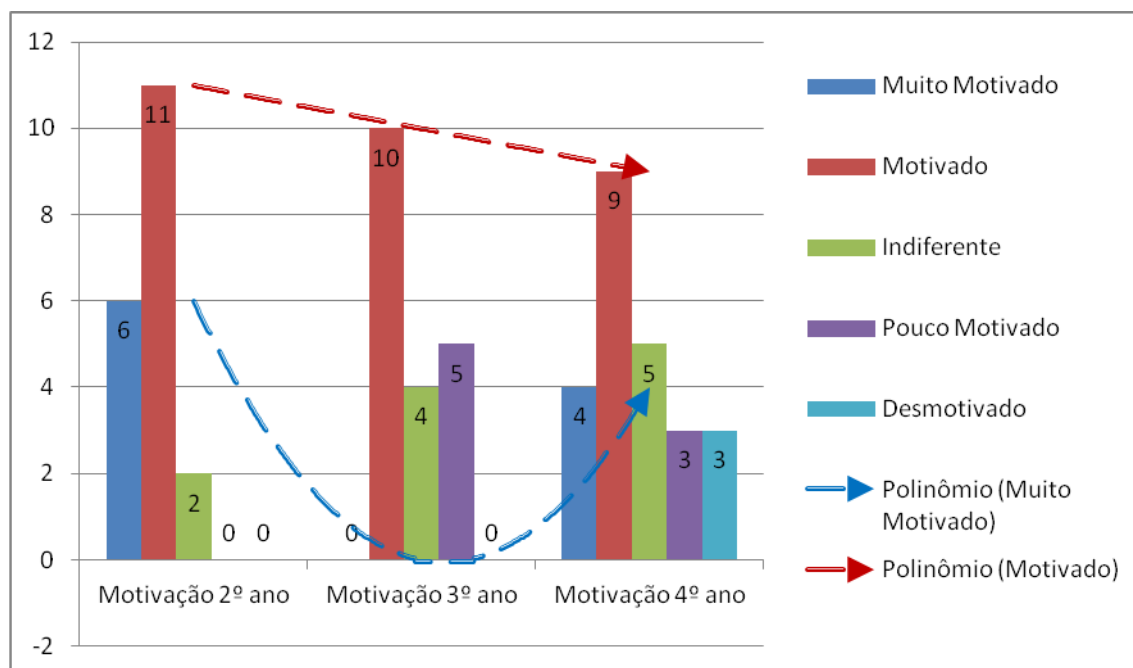


Gráfico 2 – Oscilação da motivação do Curso de Comunicações ao longo da formação

Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Um dos objetivos específicos deste trabalho é elencar os fatores que possuem maior influência na motivação dos cadetes do Curso de Comunicações, conforme especificidades de cada ano e as características de cada turma. Com isso, podemos concluir:

Com base no processamento de dados referentes à pesquisa sobre motivação aplicada a 62 (Sessenta e dois) cadetes do Curso e envolvendo todas as turmas, podemos concluir que o fator entrada na Arma se equipara ao fator conclusão do Curso Básico, tendo em vista a grande correlação entre os dois fatores, é possível afirmar que ambos representam o mesmo fator. A partir desta premissa observamos que 85% dos cadetes da Arma de Comunicações elencaram o fator entrada na Arma como o principal fator motivacional relativo ao segundo ano. A respeito desta afirmação podemos dissertar que este fator apresenta grande importância porque se relaciona a forma em que os cadetes passam a ser tratado após escolher sua Arma, Quadro ou Serviço. Começam a ter a sensação de que eles fazem parte de um grupo com características individuais semelhantes, com novos objetivos e maior credibilidade por parte de seus superiores.

“Foi Verificado que o aparecimento do espírito de equipe não foi simples acidente, porém, o encontro de uma peça do quebra-cabeça motivacional que estava faltando” (MAYO, 1933). Essa afirmação presente na teoria da motivação de Elton Mayo (1933) nos serve de base para entender o porquê da motivação do segundo ano de Comunicações. A partir da entrada na Arma, os cadetes do segundo ano começam a fazer parte de um grupo com perfil

profissiográfico e características pessoais semelhantes, o que fortalece as relações interpessoais dentro desse grupo. A credibilidade transmitida pelos oficiais do Curso também é maior do que a credibilidade depositada nestes mesmos cadetes quando no Curso Básico, com isso o CADETE tem maior liberdade para desenvolver seu trabalho e menor necessidade de supervisão. Esses fatores fazem com que haja maior sinergia dentro grupo, e a percepção de que os objetivos do curso são os objetivos pessoais deles, da mesma forma como ocorria na experiência de Hawthorne, de forma que estarão engajados em suas atividades e motivados a desenvolvê-las.

Já o fator de motivação elencado pelos cadetes do terceiro ano de Comunicações foi a possibilidade de realizar o Curso Básico Paraquedista, que é disponibilizado aos cadetes do terceiro ano da Academia Militar das Agulhas Negras. O fator foi eleito como principal por 43,5% do total de cadetes do curso que realizaram a pesquisa e como segundo mais elencado está o fator falta de objetivos próximos, com 14,5%.

Quando analisamos o fator “Realizar o Curso Básico Paraquedista” nos remete diretamente a Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow, por se tratar de um curso de especialização e aperfeiçoamento em que o indivíduo busca eliminar suas necessidades secundárias, ou seja, alcançar a realização pessoal e do aperfeiçoamento técnico-profissional. A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow (1954), presente na base teórica deste trabalho, propõe que o ser humano possui uma hierarquia de necessidades e os último estágios seriam relacionado a estima e realização pessoal. Os cadetes do terceiro ano, ao concluir o Curso Básico Paraquedista do Exército Brasileiro, alcançaria suas metas relacionadas a estima e autorrealização, já que ganharia o respeito dos demais militares da AMAN por ter concluído um curso bastante valorizado no Exército Brasileiro e por galgar o seu mais alto potencial pessoal e profissional.

O quarto ano do Curso de Comunicações tem como unanimidade o fator “Concluir a formação na AMAN” como motivacional. Conforme McClelland (1972) propõe em sua Teoria das Necessidades Básicas, o ser humano possui necessidades referentes a realização, que consiste na busca do êxito não apenas por causa de recompensas mas sim pela satisfação de cumprir metas de difícil alcance e elevado padrão de sucesso, conforme apresentado no tópico 2.3.1.5 da revisão da literatura deste mesmo trabalho. O CADETE, diferente de grande parte dos estudantes do ensino superior, não almeja somente a conclusão da graduação. O ensino é apenas um dos desafios na formação do Oficial do Exército Brasileiro, mas que apresenta grande importância para o desenvolvimento do pensamento crítico do futuro Oficial. Com isso, formar-se na AMAN vai além da conclusão da graduação em Ciências

Militares como recompensa, significa o êxito frente a diversos obstáculos de elevada complexidade e a consagração desse êxito com promoção ao oficialato do Exército Brasileiro.

A partir deste gráfico podemos representar de forma quantitativa o grau de motivação dos cadetes de Comunicações para cursar a AMAN. Em percentuais, é possível afirmar que 16,1% dos cadetes do Curso apresentam grau de motivação “Muito Motivado”, enquanto 48,3% dos cadetes se dizem “Motivados” para cursar a AMAN e 17,6% se dizem indiferentes à percepção da sua motivação. Em contrapartida, 13% dos cadetes de Comunicações se classificaram como “pouco motivados” para prosseguir com sua formação na AMAN e outros 5% desmotivados. Com isso concluímos que o Curso de Comunicações, de maneira geral, apresenta um alto grau de motivação para cursar a AMAN, contendo somente 5% do seu efetivo total classificado como desmotivado. É importante salientar que, com base na teoria dos dois fatores, de Herzberg (1959), o fato de não estar motivado não significa que, obrigatoriamente, o CADETE estará desmotivado. Podemos confirmar essa teoria a partir da análise dos dados da pesquisa aplicada durante a elaboração deste trabalho. A partir da informação que 48,3% dos cadetes são motivados, entenderíamos que, a partir da lógica popular, os demais 51,7% dos cadetes estariam desmotivados, porém, isso é uma inverdade, visto que apenas 5% do total estão qualificados como desmotivados.

Por Fim, a última pergunta da pesquisa aborda sobre bem-estar na AMAN a fim de podermos avaliar se, na concepção do CADETE, a Academia Militar das Agulhas Negras proporciona as condições necessárias para que ele desempenhe suas atribuições. 39 (trinta e nove) CADETES, ou seja, 62,9% do total assinalaram que a AMAN não proporciona bem-estar e entre as justificativas mais comuns está a infraestrutura deficitária, as atividades extenuantes e a grande pressão psicológica ao longo da formação. Com isso, podemos assinalar que esses fatores podem influenciar também na percepção da motivação do CADETE, visto que, segundo Maslow (1954) esses cadetes não estariam conseguindo suprir suas necessidades primárias fisiológicas, que se relaciona a comida de baixa qualidade e água fria para o banho, e de segurança tendo em vista que a pressão psicológica gera incertezas em relacionadas à formação.

Após identificarmos quais os principais fatores de motivação correspondente a cada turma, buscamos analisar esses fatores e verificar se havia alguma correlação entre esses fatores.

Correlações

		conc	intsmotv 2	intsmotv 3	intsmotv 4	motvind	motvtu
Conc	Pearson Correlation	1	-,066	,042	,092	,082	,077
	Sig. (2-tailed)		,612	,747	,477	,528	,551
	N	62	62	62	62	62	62
intsmotv2	Pearson Correlation	-,066	1	,114	,308*	-,004	-,071
	Sig. (2-tailed)	,612		,379	,015	,974	,582
	N	62	62	62	62	62	62
intsmotv3	Pearson Correlation	,042	,114	1	,041	,059	,091
	Sig. (2-tailed)	,747	,379		,754	,649	,482
	N	62	62	62	62	62	62
intsmotv4	Pearson Correlation	,092	,308*	,041	1	,042	,027
	Sig. (2-tailed)	,477	,015	,754		,744	,837
	N	62	62	62	62	62	62
motvind	Pearson Correlation	,082	-,004	,059	,042	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,528	,974	,649	,744		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Motvtu	Pearson Correlation	,077	-,071	,091	,027	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,551	,582	,482	,837	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

Gráfico 3: Correlações entre os fatores de motivação assinalados na Pesquisa Realizada pelo autor Fonte: elaborado pelo autor, 2018.

Com a finalidade de evidenciar essas correlações, as destacamos na tabela associando as mesmas cores aos fatores que se interligam. Quanto mais próximo o valor relativo aos fatores, significa que esses fatores apresentam grande correlação um com o outro.

Diante disto, verificamos que o fator de motivação do cadete do segundo ano, a escolha da arma, apresenta grande correlação com o fator de motivação do quarto ano, que é se formar. Ou seja, é possível fazer uma associação do fato do CADETE, ao optar pelo Curso de Comunicações, passa a ter a percepção da conclusão da formação na AMAN como um objetivo palpável e possível, visto que irá se tratar de uma formação mais técnica e pautada no conhecimento da tecnologia da informação.

Da mesma forma, o fator de motivação do segundo ano também apresenta intensa correlação com o fator de motivação do terceiro ano, conforme tabela acima. Podemos explicar essa correlação pelo fato da arma de Comunicações, como citado acima, se tratar de uma arma com características técnicas de forma que leve o CADETE do segundo ano a acreditar que por isso haverá menos concorrência para disputa de cursos operacionais já que essas vagas são limitadas no âmbito do Corpo de Cadetes.

Outra observação é que, diferente do segundo ano, os cadetes do terceiro ano apresentam características individuais de motivação que exercem grande influência na percepção da motivação da turma, visto que, o fator motivação do terceiro ano apresenta correlação intensa com a motivação individual. Com isso, podemos afirmar então que realizar o Curso Básico Paraquedista trata-se muito de um objetivo pessoal e que mesmo assim consegue influenciar na percepção da motivação de toda turma.

5 CONCLUSÃO

Nossa pesquisa teve como objetivo principal identificar a oscilação da motivação do CADETE do Curso de Comunicações para cursar a AMAN e mensurar a intensidade dessa oscilação ao longo dos anos de formação a partir da aplicação de uma pesquisa, cujo modelo encontrasse no apêndice A deste trabalho.

Os resultados encontrados confirmam a hipótese de que há variação na percepção da motivação do CADETE de Comunicações e sua intensidade é melhor representada entre 2º e 3º ano do Curso, que são, respectivamente, classificados como turma com maior grau de motivação e turma com menor grau de percepção da motivação.

Podemos concluir que, de forma geral, o CADETE de Comunicações é motivado para cursar a Academia Militar das Agulhas Negras. Essa afirmação é possível quando observamos que 48,4%, do total de cadetes do Curso, se classificam como motivados a cursar a AMAN e outros 16,1% como muito motivados. Entretanto, 17,7% acreditam que o fator motivação é indiferente para a formação.

A partir das correlações entre os fatores, observamos que a motivação individual dos cadetes apresenta grande correlação com a motivação da turma, dentro de cada ano, de forma que seja possível afirmar que, muitas vezes, o CADETE transmite uma percepção de motivação aos demais que nem sempre representa sua real percepção individual da motivação, a fim de tentar se integrar aos demais e evitar questionamentos sobre sua motivação.

Dentre os fatores que reforçam a motivação de forma positiva e negativa, podemos afirmar que, em sua maioria, estão relacionados a condições de bem estar e conforto proporcionadas, ou não, pela AMAN. Dentre os que influenciam de forma negativa a motivação do CADETE podemos citar a qualidade da comida oferecida nos refeitórios, os estressores utilizados como ferramentas para formação do Oficial (pressão psicológica e o curto intervalo de sono) e a hierarquização do relacionamento entre cadetes dos diversos anos. Já os fatores que influenciam de forma positiva é possível citar o plano de carreira da profissão, as condições básicas de atendimento de saúde presentes na AMAN e uma boa infraestrutura em suas instalações.

Por fim, Ferreira (2002) lembra que, para aprender um conteúdo ou matéria, é preciso que o aluno tenha um objetivo que o motive durante o período de tempo em que precisa para realizar as atividades. Entretanto, isso não significa que o aluno que consegue ter uma maior percepção de sua motivação será o aluno que apresenta melhores desempenhos cognitivos dentro da turma. Isso se confirma pelo fato de que os Cadetes de Comunicações que

apresentam maior grau de percepção da motivação, muitas das vezes não são aqueles que apresentam posição de destaque dentro da classificação geral da Arma, ou seja, por mais que sejam motivados nem sempre seus objetivos estão ligados ao processo de ensino-aprendizagem.

Dentro dessa perspectiva, podemos destacar que, no que tange o sistema de ensino-aprendizagem, a motivação não apresenta influência direta para a formação visto que o CADETE que apresenta grau de percepção da motivação abaixo dos demais não será, necessariamente, um oficial com menor desempenho que os demais. Porém, como oportunidade de melhoria para o sistema de ensino-aprendizagem aplicado na AMAN é possível propor uma metodologia ativa, que envolva de forma dinâmica o CADETE e que o envolva de forma direta na atividade, aguçando sua necessidade de busca pela informação para a construção de um senso crítico indispensável ao Oficial do Exército Brasileiro.

Os resultados alcançados não podem ser generalizados, uma vez que, na AMAN existem especialidades diferentes das Comunicações e cada ano de formação pode relevar resultados distintos. Os dados aqui encontrados podem, portanto, sofrer pequenas variações de uma especialidade para outra e de um ano para outro. Porém, em virtude do cadete receber a mesma formação básica e de muitos outros aspectos, possivelmente serão encontrados resultados semelhantes. Porém, esse é um tema de grande interesse e que fugiu das questões abordadas, tendo em vista o estudo esteve focado dentro da Arma de Comunicações, mas que merece uma pesquisa mais aprofundada no âmbito do Corpo de Cadetes.

REFERÊNCIAS

VERNON, M. D. **Motivação Humana**. Tradução de L. C. Lucchetti. Petrópolis: Vozes, 1973.

BZUNECK, J. A. **A Motivação do Aluno: Aspectos Introdutórios**. Petrópolis: Vozes, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CARAVANTES, Geraldo R.. **Teoria Geral da Administração**. 4. ed. Porto Alegre: Age Ltda., 2003. 205 p

MAYO, E. **The human problems of an industrial civilization**. New York, McMillan, 1933.

MARTINELLI, S. C., GENARI, C. H. M. **Relações entre desempenho escolar e orientações motivacionais. Estudos de Psicologia**. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://sociales.redalyc.org/articulo.oa?id=26118733003>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

BORUCHOVITCH, Evely. **ESCALA DE MOTIVAÇÃO PARA APRENDER DE UNIVERSITÁRIOS (EMA-U): PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS**. Avaliação Psicológica. São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027184003>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

VROOM, V. H. **Work and motivation**. New York, John Wiley, 1964.

RAGAZINI, Renata. **Motivação e desmotivação: duas faces de uma mesma moeda na vida do trabalhador**. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-motivacao-e-a-desmotivacao-duas-faces-de-uma-mesma-moeda-na-vida-do-trabalhador/53311/>>. Acesso em: 25 maio 2018

ZANELL, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Amgh Editora, 2014. 609 p

H.MASLOW, Abraham. **Motivation and Personality**. 3 ed. Nova York: Harper, 1954. 395 p

VERAS, Denise. **A importância da motivação para o desenvolvimento e sucesso das organizações**. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/a-importancia-da-motivacao-para-o-desenvolvimento-e-sucesso-das-organizacoes/59904/>>. Acesso em: 26 maio 2018.

COELHO, Adriana; COSTA, Catarina; LEAL, Filipe; BRANDÃO, Pedro. **A psicologia e sua importância no mundo**. Disponível em <<https://pt.slideshare.net/filipe-santos-leal/a-psicologia-e-a-sua-importancia-no-mundo-1>> Acesso em: 23 set. 2017.

MARINHO, Iris. **MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES 1-CONCEITUAÇÃO DE MOTIVAÇÃO**. Disponível em: < <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYIIAC/motivacao-nas-empresas>>. Acesso em: 24 set. 2017.

MARQUES, José Roberto. **Quais as necessidades básicas do ser humano?** Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/quais-sao-as-necessidades-basicas-do-ser-humano/>>. Acesso em: 23 set. 2017.

CARVOEIRO, Joyce Chin. **A Motivação dos cadetes alunos da Academia Militar e a Relação com bem-estar**. 2015. 31 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

LEITE, Andréa Carolina Alvarenga; OLIVEIRA, Eliana Lúcia de; OLIVEIRA, Denise de Brito. **RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO E APRENDIZAGEM NO ÊXITO ESCOLAR**. 2014. Universidade Federal do Piauí, Piauí, 2014.

RAMOS, Juan Perez. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas**. 1990. 14 f. Monografia (Especialização) - Curso de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicosp/v1n2/a04v1n2.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2018.

APENDICE A - Questionário

1- Pesquisas realizadas pela seção Psicopedagógica caracterizam os cadetes do 2º ano com uma percepção de motivação maior do que os cadetes do 3º ano e os cadetes do 4º ano mais motivados que os cadetes do 3º e menos motivado do que os cadetes do 2º ano. Você concorda com essa afirmação?

Concordo Totalmente	Concordo parcialmente	Não Concordo nem discordo	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	----------------------------------	------------------------------	----------------------------

2- Qual Fator você considera que seja responsável pelo nível de motivação do cadete do 2º ano? _____

Qual o grau de importância desse fator para sua motivação?

Muito Importante	Importante	Indiferente	Pouco Importante	Sem Importância
-------------------------	-------------------	--------------------	-------------------------	------------------------

3- Qual o fator você considera que seja responsável pelo nível de motivação do cadete do 3º ano? _____

Qual o grau de importância desse fator para sua motivação?

Muito Importante	Importante	Indiferente	Pouco Importante	Sem Importância
-------------------------	-------------------	--------------------	-------------------------	------------------------

4- Qual o fator você considera que seja responsável pelo nível de motivação do cadete do 4º ano? _____

Qual o grau de importância desse fator para sua motivação?

Muito Importante	Importante	Indiferente	Pouco Importante	Sem Importância
-------------------------	-------------------	--------------------	-------------------------	------------------------

5 – Qual seu nível de motivação para cursar/continuar cursando a AMAN?

Muito Motivado	Motivado	Indiferente	Pouco Motivado	Desmotivado
-----------------------	-----------------	--------------------	-----------------------	--------------------

6 – Qual sua percepção sobre os demais cadetes do seu ano no Curso de Comunicações?

Muito Motivado	Motivado	Indiferente	Pouco Motivado	Desmotivado
-----------------------	-----------------	--------------------	-----------------------	--------------------

7 – Em sua opinião a AMAN proporciona um ambiente que gera bem-estar? Por que?
