

ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS
ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS (1811)
CURSO DE CIÊNCIAS MILITARES

Leonardo Magalhães Neves

**FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA OS CADETES DO 4º ANO DO CURSO DE
ENGENHARIA DA ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS**

Resende

2019

Leonardo Magalhães Neves

**FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA OS CADETES DO 4º ANO DO CURSO DE
ENGENHARIA DA ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Militares, da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, RJ), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Ciências Militares**.

Orientador: Cap Francisco Damião Vieira Neto

Resende
2019

Leonardo Magalhães Neves

**FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA OS CADETES DO 4º ANO DO CURSO DE
ENGENHARIA DA ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Militares, da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, RJ), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Ciências Militares**.

Aprovado em ____ de _____ de 2019:

Banca Examinadora:

Francisco Damião Vieira Neto - Cap

Nome Completo / Posto

Nome Completo / Posto

Resende
2019

A todos aqueles que de algum modo contribuíram para que eu lograsse êxito ao longo de toda a caminhada que se iniciou em 2012, chegando ao final da primeira etapa agora em 2019.

AGRADECIMENTOS

Ao Capitão Damião pelo apoio e prestado ao longo desses dois últimos anos de instrução.

A minha querida esposa, ao qual sempre estive ao meu lado em todas as situações ao longo dos cinco anos de formação.

E aos meus pais e familiares por todo apoio prestado de ao logo dos cinco anos de formação e mesmo antes de lograr êxito no concurso de admissão.

RESUMO

FATORES DE MOTIVAÇÃO MILITAR PARA OS CADETES DE ENGENHARIA DA ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS

AUTOR: Leonardo Magalhães Neves

ORIENTADOR: Francisco Damião Vieira Neto

A motivação do militar é de interesse de todos e entender como ela funciona é fundamental. Esta pesquisa se apresenta de modo a identificar os fatores de maior importância no que se refere a motivação dos cadetes do quarto ano do Curso de Engenharia da Academia Militar das Agulhas Negras do ano de 2019.

Apresentar os conceitos de relacionados a motivação e a relação existente entre a motivação e a performance acadêmica, é de suma importância, uma vez que um militar motivado tende a ser mais dedicado em suas atribuições.

A identificação de tais fatores se dará por intermédio de um questionário, utilizando-se dos resultados obtidos, atrelando-os, a performance acadêmica, medida pela classificação individual.

Palavra chave: Motivação. Performance.

ABSTRACT

ACTORS OF MILITARY MOTIVATION FOR THE MILITARY CADETS OF THE AGULHAS NEGRAS MILITARY ACADEMY.

AUTHOR: Leonardo Magalhães Neves

ORIENTER: Francisco Damião Vieira Neto

The motivation of the military is in everyone's interest and understanding how it works is critical.

This research is presented in order to identify the most important factors regarding the motivation of the cadets of the fourth year of the Engineering Course of the Military Academy of Agulhas Negras of the year 2019.

Presenting the concepts related to motivation and the relationship between motivation and academic performance is of paramount importance, since a motivated military person tends to be more dedicated in his assignments.

The identification of such factors will be done through a questionnaire, using the results obtained, linking them, the academic performance, measured by the individual classification of each one.

Keywords: Motivation. Performance.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo homeostático.....	14
Figura 2 - Hierarquia das necessidades de Maslow.....	18
Figura 3 - Relação entre as teorias de Herzberg e Maslow.....	19
Figura 4 - A relação de Maslow e Herzberg com uma situação motivadora.....	20
Figura 5 - Relação entre a teoria da motivação-higiene e a hierarquia das necessidades de Maslow.....	21
Figura 6 - Teoria da Expectativa.....	22

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Motivação geral quanto ao TFM (%).....	25
Gráfico 2 - TFM, divisão por quartil (%).....	26
Gráfico 3 - Motivação geral quanto a D.E(%).....	27
Gráfico 4 - D.E, divisão por quartil (%).....	28
Gráfico 5 - Motivação geral quanto a disciplina de TecMII.(%).....	29
Gráfico 6 - TecMil, divisão por quartil(%).....	30
Gráfico 7 - Motivação geral quanto a realização de atividades no terreno (%).....	31
Gráfico 8 - Atividades no terreno, divisão por quartil (%).....	32
Gráfico 9 - Motivação geral quanto à vida após a formação (%).....	33
Gráfico 10 - Classificação geral e Motivação (%).....	34
Gráfico 11 - Classificação x Motivação, divisão por quartil (%).....	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
EB	Exército Brasileiro
C Eng	Curso de Engenharia
%	Percentual
CO	Comportamento Organizacional
TFM	Treinamento Físico Militar
D.E.	Divisão de Ensino
Tec Mil	Técnicas Militares

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS.....	13
1.1.1	Objetivo geral.....	13
1.1.2	Objetivos específicos.....	13
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	MOTIVAÇÃO.....	13
2.2	COMPORTAMENTO.....	15
2.3	TEORIAS MOTIVACIONAIS	16
2.3.1	Teoria de herzberg.....	16
2.3.2	Teoria de maslow.....	17
2.3.3	Relação entre maslow e herzberg.....	18
2.3.4	Teoria da expectativa.....	21
2.4	A CLASSIFICAÇÃO DO CADETE NA AMAN.....	22
3.	REFERENCIAL METODOLÓGICO	23
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	23
3.2	POPULAÇÃO AMOSTRAL.....	24
3.3	COLETAS DOS DADOS.....	24
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	24
4.	ANÁLISE E RESULTADOS	25
4.1	DADOS GERAIS OBTIDOS ATRAVÉS DO QUESTIONÁRIO QUANTITATIVO..	25
4.2	ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO.....	25
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	37
	ANEXO A (QUESTIONÁRIO APLICADO).....	38

1 INTRODUÇÃO

Há anos, o fator motivação vem ganhando voga na sociedade, e na área militar isso não é diferente. O papel que ela desempenha é notável, surgindo assim a necessidade de compreender o seu papel no comportamento.

O comportamento orienta-se basicamente para a consecução de objetivos. Em outras palavras, nosso comportamento geralmente é motivado pelo desejo de alcançar algum objetivo. Nem sempre as pessoas têm consciência dos seus objetivos. Todos nós por vezes nos perguntamos: “Por que fiz isso?” Nossa mente nem sempre vê conscientemente a razão das nossas ações. Os impulsos que determinam nossos padrões comportamentais (“personalidade”) são em grande parte subconscientes, o que dificulta a sua análise e avaliação.(HERSEY; BLECHARD, 2010,p.17)

Saber se existe co-relação da motivação com o desempenho acadêmico, medido pela classificação de cada cadete é de suma importância. Nesse sentido ela pode ou não ser um fator motivador.

Os fatores de satisfação que envolvem sentimentos de realização, de crescimento profissional e de reconhecimento que se podem experimentar num trabalho desafiante e pleno de sentido chamam-se motivadores. Herzberg usou esse termo porque tais fatores parecem ser capazes de ter um efeito positivo sobre a satisfação no trabalho, muitas vezes resultando num aumento da capacidade total de produção da pessoa. (HERSEY;BLECHARD, 2010,p.73)

Em meio aos desafios e adversidades que se apresentam ao longo de toda formação dos oficiais combatentes do Exército Brasileiro, fica claro que aquele militar que se apresenta motivado tende a cumprir com suas atribuições da melhor maneira possível.

Assim é oportuno tratar não só do que motiva esses militares, no caso do estudo, tomando como amostra os cadetes do quarto ano do Curso de Engenharia do ano de 2019 da AMAN, mas também entender mais a cerca dos assuntos que o norteiam.

O foco do trabalho é apresentar, com subsídio em referenciais teóricos e um questionário fechado se existe influência da motivação do cadete com sua respectiva classificação. Para a melhor compreensão, a abordagem de conceitos básicos que norteiam o assunto é fundamental.

Este trabalho foi dividido basicamente em cinco fases, no qual abrange a introdução. A fundamentação teórica, que é a segunda parte, no qual abrange todos os conhecimentos teóricos necessários para uma melhor compreensão acerca do assunto abordado. A terceira parte do trabalho apresenta os procedimentos metodológicos utilizados, como o tipo de pesquisa aplicado, a população amostral, a coleta e a análise de dados. A quarta parte consiste

basicamente na análise dos dados colhidos propriamente dita, ou seja, pela análise e resultados obtidos por intermédio do questionário aplicado e apresentação de gráficos de resultado, juntos aos elementos de pesquisa. Por último será apresentado uma breve conclusão.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Avaliar se existe ou não influência da classificação com a motivação dos cadetes do 4º ano do Curso de Engenharia do ano de 2019.

1.1.2 Objetivos específicos

- a. Definir motivação.
- b. Definir comportamento.
- c. Apresentar as principais teorias relacionadas à motivação.
- d. Apresentar se existe relação entre a motivação e a performance acadêmica do cadete.
- e. Resumir o que é classificação do cadete na AMAN.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO

A compreensão do real conceito de motivação é fundamental para compreender o estudo do trabalho. Como ela se aplica no ambiente em estudo, e como ela influencia no comportamento e na dedicação é fator primordial.

Aquele indivíduo que está motivado executará sua atribuição da melhor maneira possível, seja ela varrer o chão ou confeccionar um relatório.

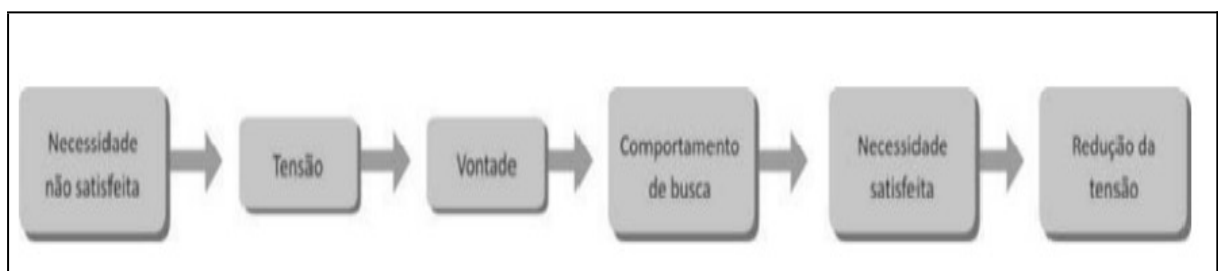
A motivação é geralmente definida como um estado interno que induz uma pessoa a se envolver em determinados comportamentos. De um ponto de vista, a motivação se relaciona ao direcionamento, a intensidade e à persistência do comportamento

com o tempo. O direcionamento se refere à escolha de comportamentos específicos a partir de um grande número de comportamentos possíveis. Por exemplo, um funcionário pode decidir se oferecer para um projeto de trabalho adicional que demandará que ele faça horas extras ao invés de voltar para a casa no horário normal para assistir à TV. A intensidade se refere ao quanto uma pessoa se empenha em uma tarefa. Se um funcionário for solicitado a varrer o chão, a pessoa pode se empenhar muito, varrendo laboriosamente, ou pode escolher não se empenhar muito, varrendo lentamente e sem muita determinação. A persistência se refere ao envolvimento continuado em um comportamento ao longo do tempo. Um funcionário pode tentar realizar algo no decorrer de um longo período, bem como contador estudando para passar no exame de suficiência do Conselho Federal de Contabilidade para poder exercer a profissão, apesar de isso poder demandar várias tentativas. (PAUL E. SPECTOR, 2010, p.211)

Segundo Linda (1983) há aqueles que defendem que motivo e motivação apresentam o mesmo significado. Motivo ou motivação se refere essencialmente a um estado interno que gera uma necessidade e que ativa ou desperta o comportamento.

Segundo Linda (1983) de modo geral percebe-se que a atuação dos motivos segue um modelo homeostático, que sugere que quando o corpo se afasta significativamente de seu estado ótimo ou ideal, para que seja reestruturado um equilíbrio, a necessidade ativa um motivo. Esse motivo, por sua vez desencadeia um comportamento que visa o retorno da condição de equilíbrio; ou seja, esse modelo supõe que os motivos sejam na verdade parte de um mecanismo do corpo para uma auto-regulação.

Figura 1: Modelo homeostático



Fonte: Robins (2004)

O que sabemos é que a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação. Obviamente, as pessoas diferem quanto às suas tendências motivacionais básicas. Mas o mesmo aluno que acha muito difícil ler um livro técnico por mais de 20 minutos é capaz de devorar uma edição de Harry Potter durante uma tarde. Para esse estudante, a mudança na motivação é causada pela situação. Assim, tenha em mente, enquanto analisamos a motivação, que seu nível varia tanto entre os indivíduos como em apenas um único indivíduo, dependendo da situação. (STEPHEN P. ROBBINS, 2009, p. 132)

Como isso, tem-se a idéia de que a motivação está diretamente ligada com a situação em que o indivíduo se encontra, com sua realidade atual, que basicamente sugerem que a motivação está intrinsecamente ligada ao desejo de alcançar algum objetivo.

Segundo Drucker(1981), para que um trabalhador alcance um desempenho máximo por conta da motivação deve-se levar em conta fatores como exemplo a satisfação de realização pessoal. O mesmo pode ser aplicado para a vida militar.

Um indivíduo pode ficar satisfeito com seu trabalho porque este lhe proporciona uma certa realização pessoal. Ou pode ficar satisfeito porque seu emprego lhe possibilita “ir vivendo”. Mas este indivíduo poderá estar insatisfeito por ser uma pessoa irascível. Mas também pode estar insatisfeito porque quer fazer um serviço melhor, quer aperfeiçoar seu próprio trabalho e o trabalho de seu grupo ou quer fazer coisas maiores e melhores. E esta insatisfação é a atitude mais valiosa que uma empresa pode esperar de seus empregados, bem como a mais genuína expressão de orgulho no serviço e no trabalho, e também de responsabilidade. Entretanto, não temos como distinguir entre a satisfação que provém da realização pessoal e a satisfação que não passa de empatia; entre a insatisfação que expressa descontentamento e a insatisfação que significa um desejo de trabalhar melhor. (PETER F. DRUCKER, 2003, p.288)

Para Robbins(2009), podemos definir a motivação como um processo que é responsável pela intensidade, duração e persistência dos esforços para que se alcance determinada meta pessoal. Esses três elementos podem ser considerados como elementos chave da definição que são intensidade, direção e persistência. A intensidade se refere basicamente quanto esforço a pessoa despende, e é o que mais vem a mente quando falamos em motivação. Para que se tenha um resultado favorável é necessário ainda que se tenha uma direção para que se beneficie a organização. A dimensão da persistência se refere basicamente a quanto tempo a pessoa consegue manter seu esforço. Assim podemos ter em mente que aqueles que são motivados se mantêm na realização da tarefa até que todos os seus objetivos sejam alcançados.

2.2 COMPORTAMENTO

Para se que tenha uma mínima noção acerca da motivação devemos compreender seus conceitos de modo mais amplo para então se reduzir ao particular da amostra. Assim temos o comportamento como um dos conceitos mais importantes.

O comportamento define como a pessoa reage aos estímulos que encontra no ambiente, de acordo com suas percepções, valores, estado emocional, personalidade e a visão que ela tem de si mesmo. Por exemplo, o copo de água pode estar meio cheio ou meio vazio; depende de quem está vendo. As diferenças individuais fazem com que os comportamentos de cada indivíduo sejam distintos, uma vez que cada um teve suas experiências de vida e sua personalidade e valores moldados de maneira única. Por isso, torna-se tão importante conhecermos o campo das atitudes, personalidades e valores. (CINTRA; DALBEM, 2016, p.10)

Podemos dizer que o comportamento é o que basicamente se orienta para a realização dos objetivos, ou seja, o comportamento que cada pessoa possui normalmente é motivado pelo simples desejo de que seja alcançado algum objetivo, que na maioria das vezes atua pelo subconsciente (HERSEY; BLANCHARD, 2010)

Igmund Freud foi um dos primeiros a reconhecer a importância da motivação subconsciente. Acreditando que as pessoas nem sempre estão conscientes do que querem, concluiu que boa parte de seu comportamento é ditada por motivos ou necessidades subconscientes. (HERSEY, 2010, p.18).

Dentro de comportamento temos a vertente do Comportamento Organizacional. O CO pode ser exemplificado como o estudo dos indivíduos dentro das instituições, no caso do estudo sendo levado para a organização militar.

Comportamento organizacional (CO) refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações. Preocupa-se com a influência das pessoas e grupos sobre as organizações e, vice-versa, com a influência das organizações sobre as pessoas e grupos. Na realidade, CO retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente. Constitui uma importante área de conhecimento para toda pessoa que necessite lidar com organizações – seja para criar novas organizações, mudar as organizações já existentes, trabalhar em organizações,

investir em organizações ou, mais importante ainda, dirigir organizações. (CHIAVENATO, 2005, p.6)

2.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS

A busca para compreender os fatores motivacionais não é recente. Ao longo das décadas inúmeros pensadores e pesquisadores criaram e defenderam teorias para conseguir respostas para os questionamentos acerca dos fatores motivacionais.

Abaixo estarão compostas as duas principais teorias que visam explicar no que se baseia a motivação.

2.3.1 TEORIA DE HERZBERG

Para Herzber, a medida que o indivíduo vai amadurecendo e ganhado experiências de vida seus principais fatores motivacionais tendem a ser a estima e a auto-realização.

Herzber, pesquisando as fontes de motivação diretamente relacionadas com a realização do trabalho, constatou que as pessoas, à medida que se desenvolvem profissionalmente, adquirem experiência, tornam-se maduras, passam a dar mais importância a fatores como estima e auto-realização. Partindo dessa premissa, desenvolveu uma teoria de motivação no trabalho, com amplas repercussões para a administração, no esforço de uma eficiente utilização dos recursos humanos. (ANTONIO CURY, 2010, p. 28)

Herzberg entendia que existem basicamente duas categorias básicas da necessidade. Esses fatores são os que definem o comportamento e por conseqüência a motivação de cada indivíduo.

O homem, segundo Herzberg, tem duas categorias básicas de necessidades, interdependentes entre si, influenciando de diferentes maneiras em seu comportamento, a saber:

- quando se sente insatisfeito com seus afazeres, ele se preocupa com seu ambiente de trabalho;
- quando se sente bem em seu trabalho, isso se reflete positivamente no trabalho propriamente dito.

A primeira categoria é constituída dos fatores de higiene ou de manutenção, por descreverem o ambiente humano e servirem à função básica de impedir a insatisfação com o trabalho.

A segunda categoria foi denominada de fatores de motivação, por parecerem eficientes para motivar as pessoas para realizações superiores.

Portanto, os fatores de higiene são aqueles que não provocam crescimento na capacidade de produção do homem; apenas impedem perdas na realização do empregado, devido às restrições do trabalho.

Já os fatores motivadores traduzem fontes de satisfação, indicando sentimentos de realização, crescimento profissional e reconhecimento que uma pessoa pode sentir na realização de um trabalho, que oferece desafio e amplitude, resultando um aumento de capacidade total de produção. (ANTONIO CURY, 2010, p.29)

2.3.2 TEORIA DE MASLOW

Segundo Maslow, o ser humano já nasce basicamente com cinco sistemas de necessidades, dispostos em um grau hierárquico, constituindo o desenho de uma pirâmide, no qual as necessidades mais básicas do homem se apresentam como a base da pirâmide, subindo gradativamente as necessidades em grau de importância. A base da pirâmide apresenta as necessidades de caráter fisiológico, seguindo pela necessidade de segurança, necessidade de amor, necessidade de estima e por último no topo da pirâmide a necessidade que apresenta a menor hierarquia, a necessidades de auto-realização.

Uma vez satisfeitas as necessidades fisiológicas, tornam-se aparentes as necessidades fisiológicas, tornam-se aparentes as necessidades de a pessoa sentir-se protegida, livre de perigo e garantida. As pessoas podem adotar religiões e filosofias para organizar suas vidas e ter uma sensação de segurança. Uma vez que as necessidades de segurança tenham sido satisfeitas, as necessidades de afeição, intimidade e fazer parte aparecem. (Linda L.,1983, p.394)

Maslow entende que, basicamente o comportamento homem é uma função das necessidades que ele sente; sendo assim estímulos para suas ações.

O comportamento decorrente da motivação emerge da atividade a que o homem se dedica devido à tensão, confortável ou desconfortável, sentida quando uma necessidade se apresenta. Nesse caso, a atividade é intencional, visando à consecução de um objetivo. Tendo sido satisfeita a necessidade, ela não mais será

fonte de tensão, donde conclui-se, segundo Maslow, que somente as necessidades insatisfeitas são fontes principais de satisfação.

Em seu trabalho, Maslow apresentou cinco sistemas fundamentais de necessidades, dispostos hierarquicamente, capazes de justificar o comportamento humano. Os indivíduos desenvolvem em seu íntimo a consciência da existência dessas necessidades, sendo por elas motivados em ordem ascendente, indos das básicas às mais sofisticas. Via de regra, o homem percorre esse caminho como se estivesse subindo os degraus de uma escada, cada etapa por sua vez, só conscientizando da próxima etapa, e sendo por ela motivado, quando a ultrapassa totalmente o estágio inferior. (ANTONIO CURY, 2010, p.29)

Figura 2: Hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Camargo(2009)

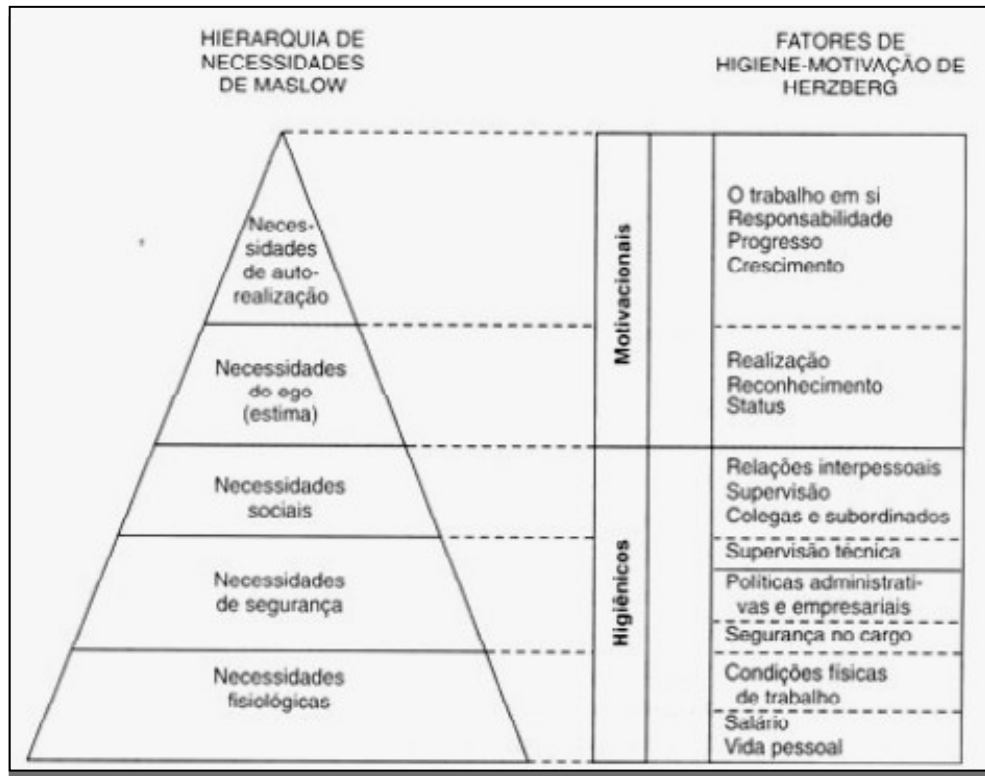
2.3.3 RELAÇÃO ENTRE MASLOW E HERZBERG

Da teoria de Herzberg conclui-se que somente os sistemas de necessidades referentes aos níveis de auto-realização e ego - status, da hierarquia de necessidades de Maslow, são fontes motivadoras do trabalho. Os demais sistemas embora o de associação, em alguns casos, possa funcionar como motivador, como no referente às relações superior/subordinado foram identificados como de satisfação potencial.

Enquanto os fatores motivadores (auto - realização e ego - status) foram reconhecidos, por Herzberg, como geradores de comportamentos orientados para o trabalho , os fatores de higiene (associação , segurança e básico) foram identificados como geradores de comportamentos dirigidos a assuntos sem relação com o próprio trabalho.

Desse estudo, é licito concluir que a própria organização é a responsável direta pelos tipos de comportamento de seu grupo social, que poderá ser maduro e construtivo ou imaturo e altamente formalizado, segundo as diretrizes de sua administração estratégica na formulação da política de recursos humanos e sua tradução nos instrumentos normativos aplicáveis a seus empregados.(Cury, 2010, p 31)

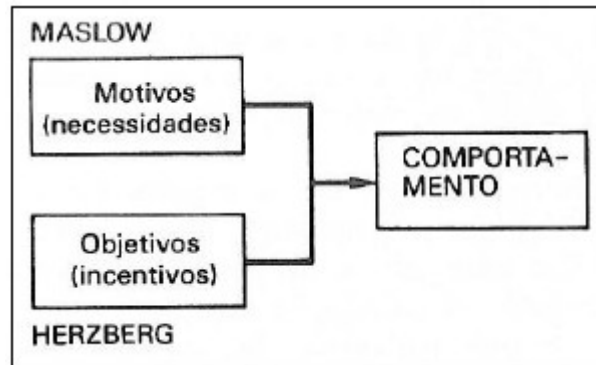
Figura 3: Relação entre as teorias de Herzberg e Maslow



Fonte: Chiavevato(2006)

Segundo Hersey e Blanchard (2010), numa situação motivadora, se soubermos quais as necessidades de maior importância (Maslow) das pessoas que temos a intenção de gerar influência, seríamos capazes de estabelecer os objetivos (Herzberg) que teriam que ser colocados no ambiente para motivar tais indivíduos.

Figura 4: A relação de Maslow e Herzberg com uma situação motivadora



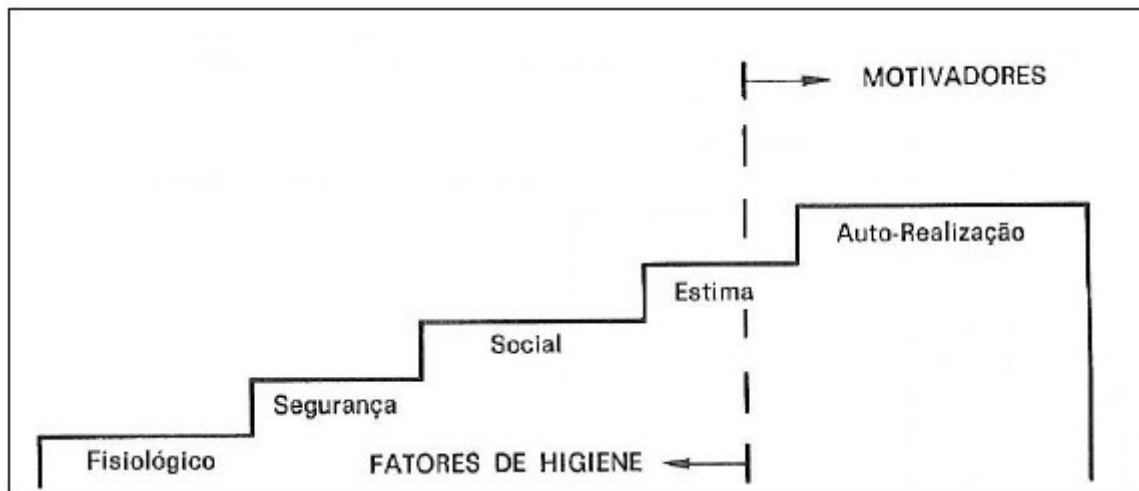
Fonte: Hersey e Blanchard(2010)

“[...] quando sabemos que objetivos essas pessoas querem satisfazer, também sabemos quais são as suas necessidades de alta intensidade. Isso é possível porque se verificou que o dinheiro e os benefícios tendem a satisfazer às necessidades nos níveis fisiológicos e de segurança; as relações interpessoais e a supervisão são exemplos de fatores de higiene que tendem a atender às necessidades sociais: maior responsabilidade, trabalho desafiante, crescimento e desenvolvimento são motivadores que tendem a satisfazer às necessidades de estima de auto-realização.”(HERSEY;BLANCHARD, 2010, p.76)

Ainda, segundo Hersey e Blanchard(2010), julgamos que a necessidades fisiológicas, de segurança, sociais e partes de estima são fatores higiênicos. As necessidades relacionadas à estima estão divididas, porque existem diferenças significativas entre o status e o reconhecimento.

O status, em geral, é função da posição que uma pessoa ocupa. Esta pode ter alcançado tal posição através de laços familiares ou pressões sociais. Conseqüentemente, a posição pode não refletir uma realização pessoal ou um reconhecimento merecido. O reconhecimento é obtido por meio da competência e da realização. É obtido e concedido pelos outros. Por isso o status é classificado juntamente com as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais como um fator de higiene, enquanto o reconhecimento se alinha com a estima como um motivador. (HERSEY; BLANCHARD, 2010, p.76)

Figura 5: Relação entre a teoria da motivação-higiene e a hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Hersey e Blanchard(2010)

2.3.4 TEORIA DA EXPECTATIVA

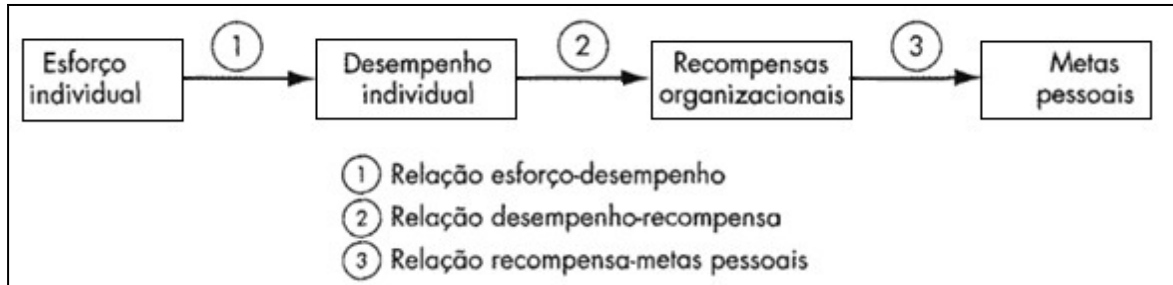
Segundo Robbins(2009), a teoria de Victor Vroom sustenta que a força da tendência para agir de determinada maneira depende basicamente da expectativa que o indivíduo possui que determinada ação trará certo resultado.

A teoria da expectativa sustenta que a força da tendência para agir de determinada maneira depende da força da expectativa de que esta ação trará certo resultado, e da atração que este resultado exerce sobre o indivíduo. Em termos mais práticos, esta teoria sugere que um funcionário se sente motivado a despender um alto grau de esforço quando acredita que isto vai resultar em uma boa avaliação de desempenho; uma boa avaliação vai resultar em recompensas organizacionais – como uma bonificação, um aumento de salário ou uma promoção -; e que estas recompensas vão satisfazer suas metas pessoais. (STEPHEN P. ROBBINS, 2009, p.148)

Ainda segundo Robbins (2009) essa teoria, portanto, enfoca três reações: relação esforço desempenho, relação desempenho recompensa e a relação recompensa - metas pessoais. A relação esforço-desempenho diz respeito à percepção pelo indivíduo de que certo esforço o levará ao desempenho. A relação desempenho – recompensa ocorre quando o indivíduo acredita que um determinado nível de desempenho o levará ao seu resultado desejado. E a relação recompensa – metas pessoais, que sugere que o grau em que as recompensas organizacionais satisfazem as metas pessoais ou as necessidades do indivíduo e a atração que estas recompensas potenciais exercem sobre ele.

Esta teoria ajuda a tentar explicar o porquê de tantas pessoas aparentarem não estar motivadas em suas respectivas profissões, o que pode se aplicar também no âmbito militar.

Figura 6: Teoria da Expectativa



Fonte: Robbins(2009)

Em resumo, a essência da teoria da expectativa é a compreensão dos objetivos de cada indivíduo e as ligações entre esforço e desempenho, desempenho e recompensa e, finalmente, entre recompensa e alcance das metas pessoais. Como um modelo de incertezas, a teoria da expectativa reconhece que não existe um princípio universal que explique a motivação de todas as pessoas. Além disso, o fato de compreendermos que necessidades uma pessoa quer satisfazer não assegura que ela perceba o alto desempenho como o meio necessário de satisfazê-las. (STEPHEN P. ROBBINS, 2009, p.149)

2.4 A CLASSIFICAÇÃO DO CADETE NA AMAN

O ingresso na Academia Militar das Agulhas Negras se dá a partir de um concorrido concurso público. Ao adentrarem pelos portões da Escola Preparatória de Cadetes do Exército e posteriormente da AMAN, são deixados de lado todos os fatores externos anteriormente adquiridos pelo militar, como exemplo o status social e poder aquisitivo.

Todos entram em iguais condições, com mesmos deveres e obrigações. Possuem mesmo alojamento, alimentação, professores, remuneração e tempo para se dedicar às diversas atividades.

O desempenho que cada um adquire é de mérito único e exclusivo do próprio militar, formado ao longo dos cinco anos de formação, sendo levado em conta aspectos cognitivo, atitudinal e meritocrático.

As atividades que competem para o grau do cadete são diversas. Provas de conhecimento geral e teórico, atividades práticas, testes físicos. Há também a avaliação lateral, que consiste na conceituação dada pelos militares de mesmo nível hierárquico, ou seja, outros cadetes.

A partir disso se dá a classificação, enumerando cada um dos militares em ordem, do primeiro colocado ao último. E assim vão galgando seus objetivos, buscando sempre o aperfeiçoamento, estudando, treinando, buscando superar as dificuldades.

A motivação do cadete tende a fazer com que o mesmo busque a superação para que então possa melhorar sua classificação

3. REFERENCIAL METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa foi elaborada com o levantamento de dados realizando uma abordagem quantitativa, que se leva em conta a quantidade, ou seja, nos dados estatísticos. Não foi levado em conta o caráter qualitativo como resultado, sendo assim deixando de lado os seus aspectos subjetivos individuais.

Questionário é o meio mais eficiente de coletar informações e análises de trabalho, podendo conter centenas de questões sobre o trabalho e ser facilmente aplicado a milhares de funcionários. Nenhuma outra técnica pode proporcionar tantas informações sobre os trabalhos com tão pouco esforço por parte do analista. (PAUL E., ESPCTOR, 2012, p.79)

A perspectiva do estudo analisado se deu por modo longitudinal, ou seja, os objetos observados em estudo são cadetes do quarto ano do curso de engenharia do ano de 2019, pertencem a um mesmo espaço amostral. O estudo que se dá foi realizado no período compreendido de 03 de junho a 06 de junho de 2019.

Foi utilizado como método de obtenção de dados uma pesquisa descritiva cujo qual foi utilizado um processo estruturado por um questionário composto por sete perguntas objetivas cada uma com cinco alternativas.

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente. (Fonseca, 2002, p. 20)

3.2 POPULAÇÃO AMOSTRAL

A população amostral da pesquisa foi 42 cadetes 4º ano do curso de engenharia do ano de 2019.

Os critérios adotados para a referida pesquisa foram: ser voluntários para a realização do questionário e possuir classificação dentro do quarto ano do curso de engenharia, sendo assim excluídos os cadetes de nações amigas.

A amostra da referida pesquisa é composta por vinte e oito cadetes, ou seja aproximadamente 70% da população amostral.

3.3 COLETAS DOS DADOS

A coleta de dados se deu através de um questionário estruturado, contendo apenas perguntas fechadas, assim utilizando uma abordagem apenas descritiva.

“Segundo Marconi e Lakatos (2011, p.86) O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.”

O questionário em questão foi aplicado entre os dias 03 de junho e 06 de junho do ano de 2019.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Como o questionário apresentado se trata de uma pesquisa quantitativa, análise dos dados será de caráter apenas estatístico.

O objetivo da pesquisa é identificar se existe ou não relação entre a motivação dos cadetes do 4º ano do C Eng da AMAN com suas respectivas classificações.

As questões do questionário visam: verificar a motivação quanto à realização do TFM. Junto a cada resposta do questionário é apresentado um gráfico com sua respectiva análise quantitativa.

A associação com a classificação de deu basicamente, pela análise de respostas associada ao quartil, quarto de classificação, em que se encontra.

A análise se dará de modo em que serão apresentadas as perguntas, afirmações feitas, junto a um gráfico em que apresenta em porcentagem das escolhas de cada alternativa, sendo

esta subdividida dentro de cada quartil. Na seqüência, será apresentado uma breve análise acerca de cada item.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

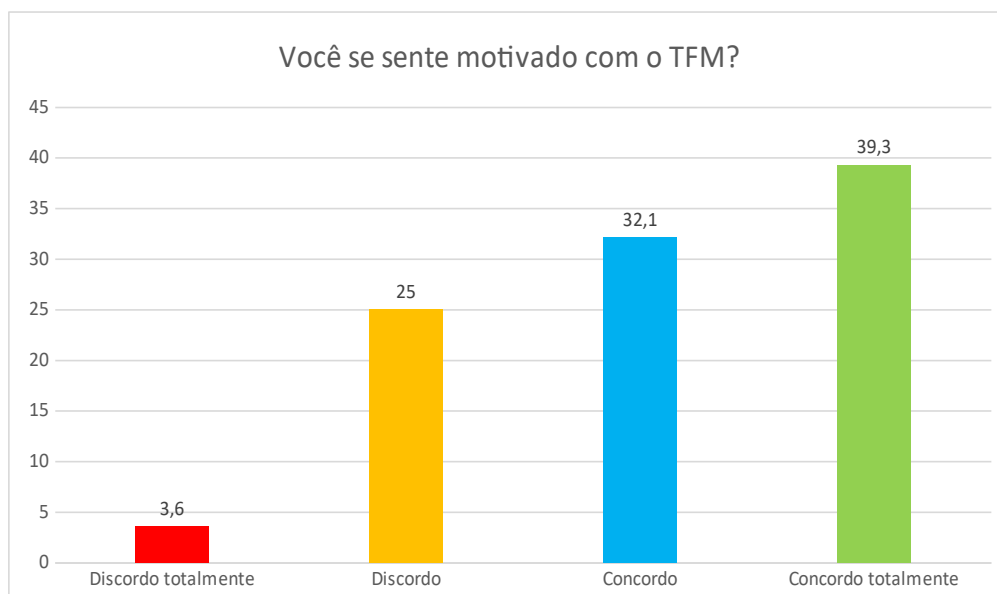
4.1 DADOS GERAIS OBTIDOS ATRAVÉS DO QUESTIONÁRIO QUANTITATIVO

Os dados do questionário foram analisados de modo geral, na turma de engenharia de 2019 como um todo e analisado por quartil.

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

1. Você, cadete do 4º ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado com o TFM.

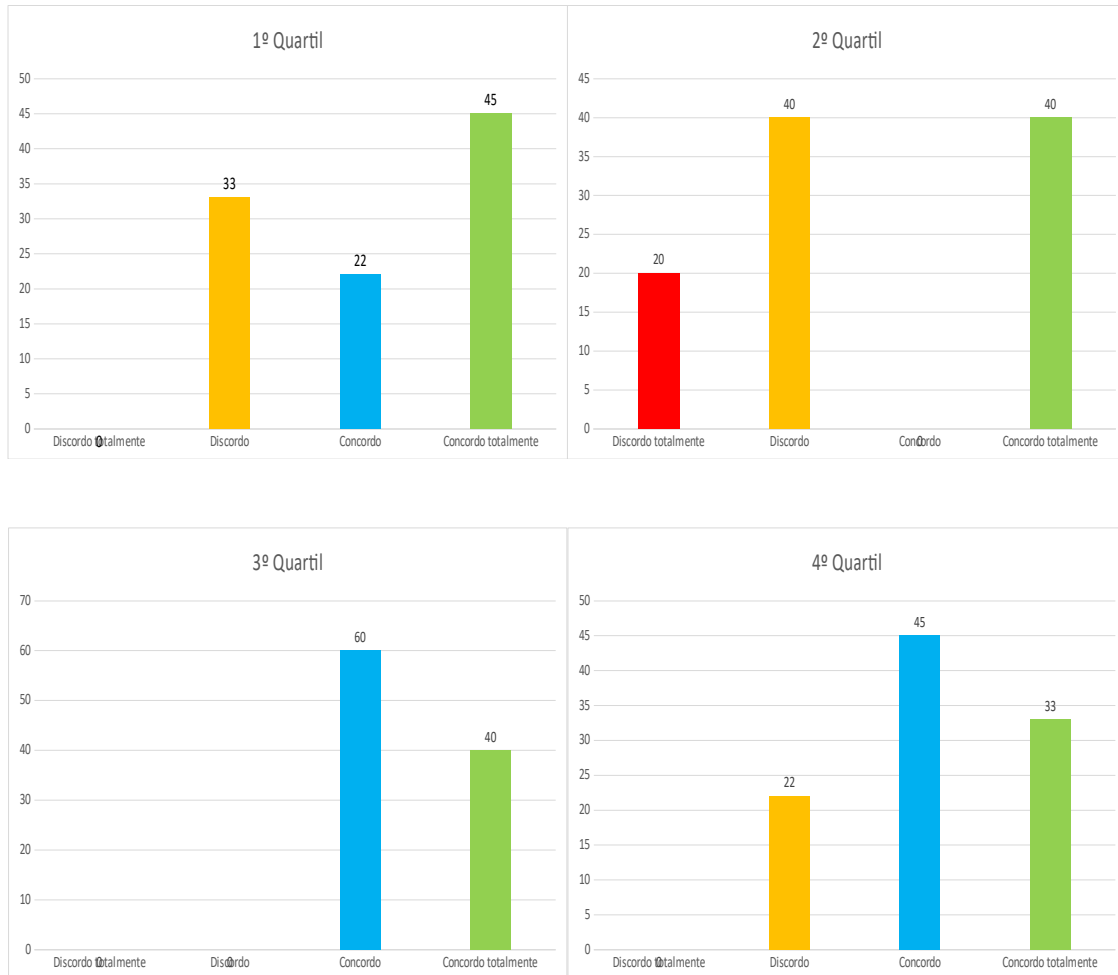
Gráfico 1: Motivação geral quanto ao TFM (%)



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

A primeira questão faz uma afirmação quanto motivação com o treinamento físico militar. O que se observa é que a maioria dos cadetes, representando 39,3% do gráfico, concorda totalmente e 32,1% apenas concordam que o TFM é uma atividade motivadora. Menos de 5% se considera totalmente desmotivada.

Gráfico 2: TFM, divisão por quartil (%)

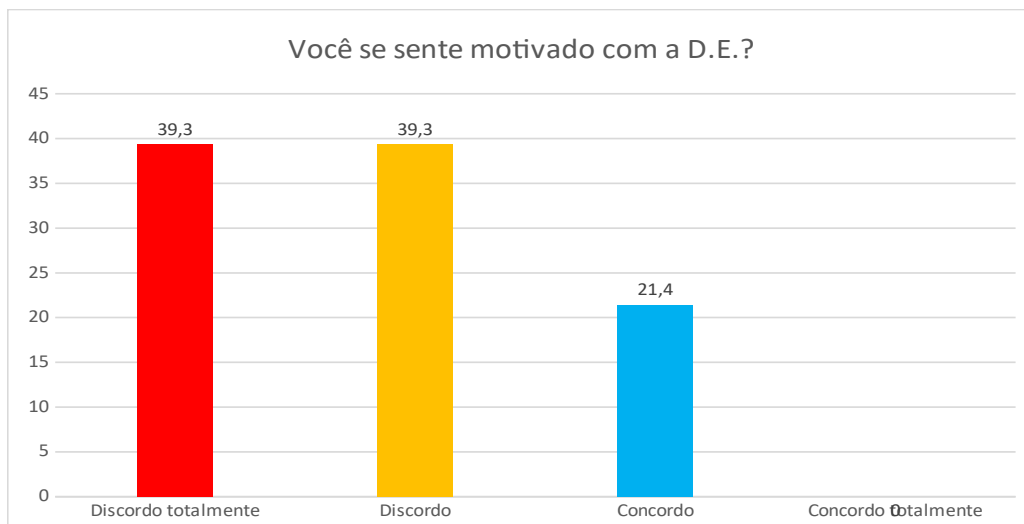


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ao realizar a análise individual por quartil observamos que em todos, pelo menos 60% concordam ou concordam totalmente que a atividade de treinamento físico militar é motivante.

2. Você, cadete do 4º ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado com a D.E.

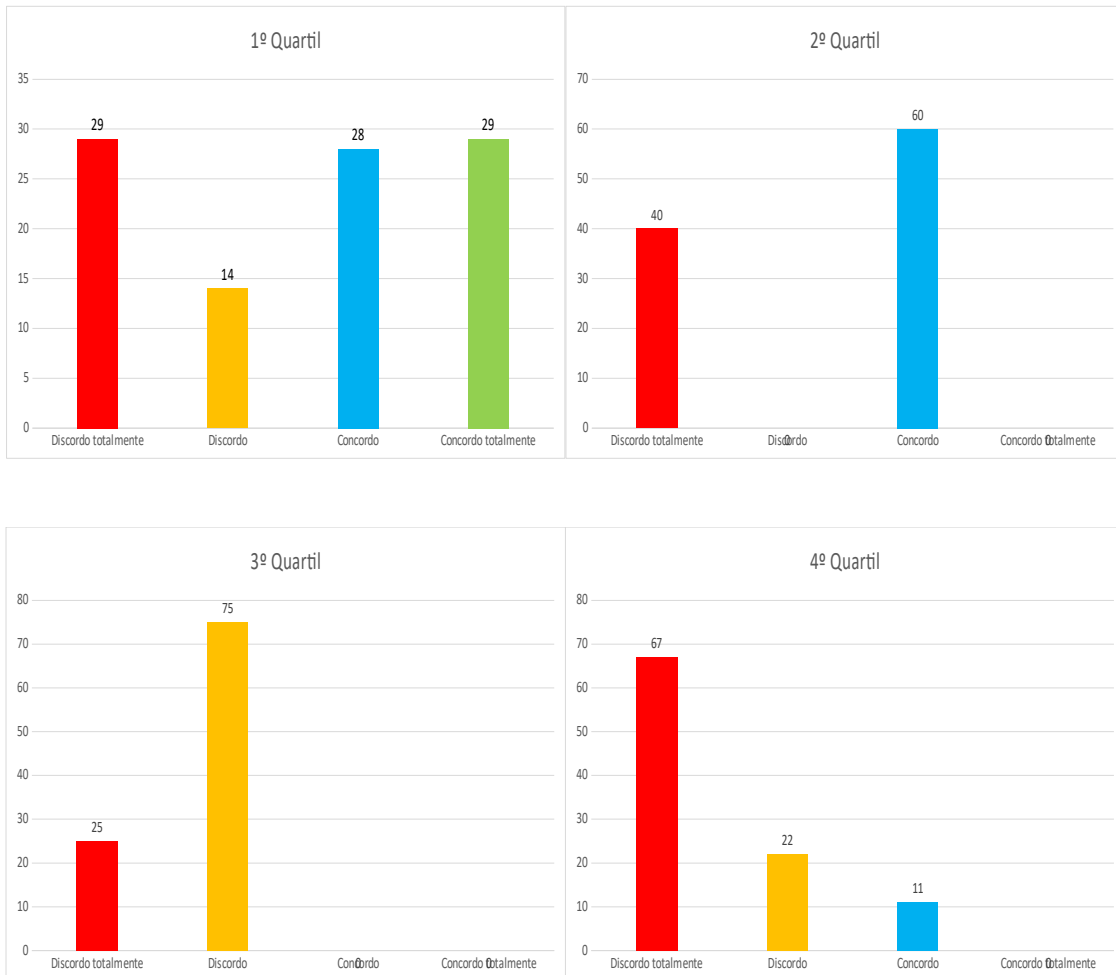
Gráfico 3: Motivação geral quanto a D.E.(%)



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Ao se analisar as respostas de modo geral, percebemos que apenas 21,4% concordam que as atividades da divisão de ensino são motivadoras. Quase 80% não se sentem motivados.

Gráfico 4: D.E, divisão por quartil (%)

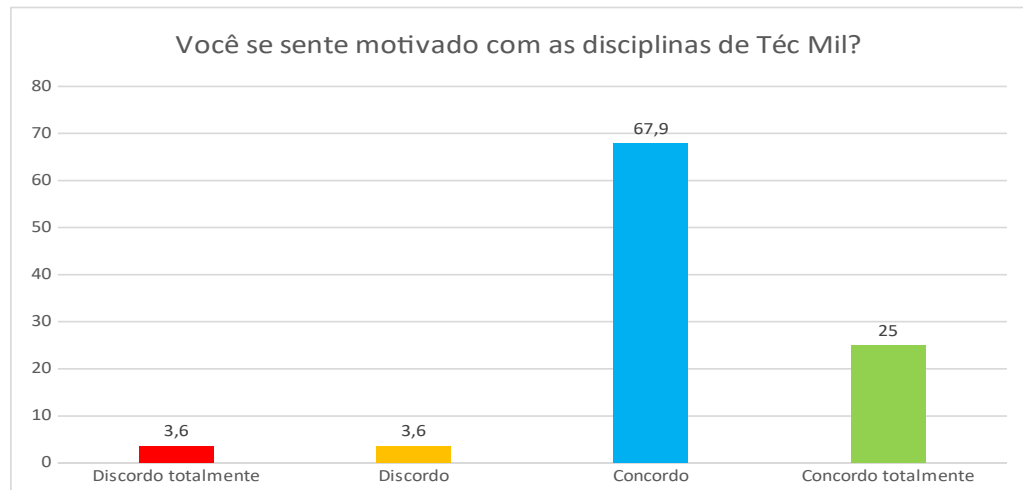


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ao se analisar as respostas divididas por quartil, observamos que o quartil que apresenta maior motivação é o primeiro e o segundo quartil. O terceiro e o quarto são os que se apresentam menos motivados.

3. Você, cadete do 4º ano do curso de engenharia (ano 2019), sente motivado quanto às disciplinas de Tec Mil.

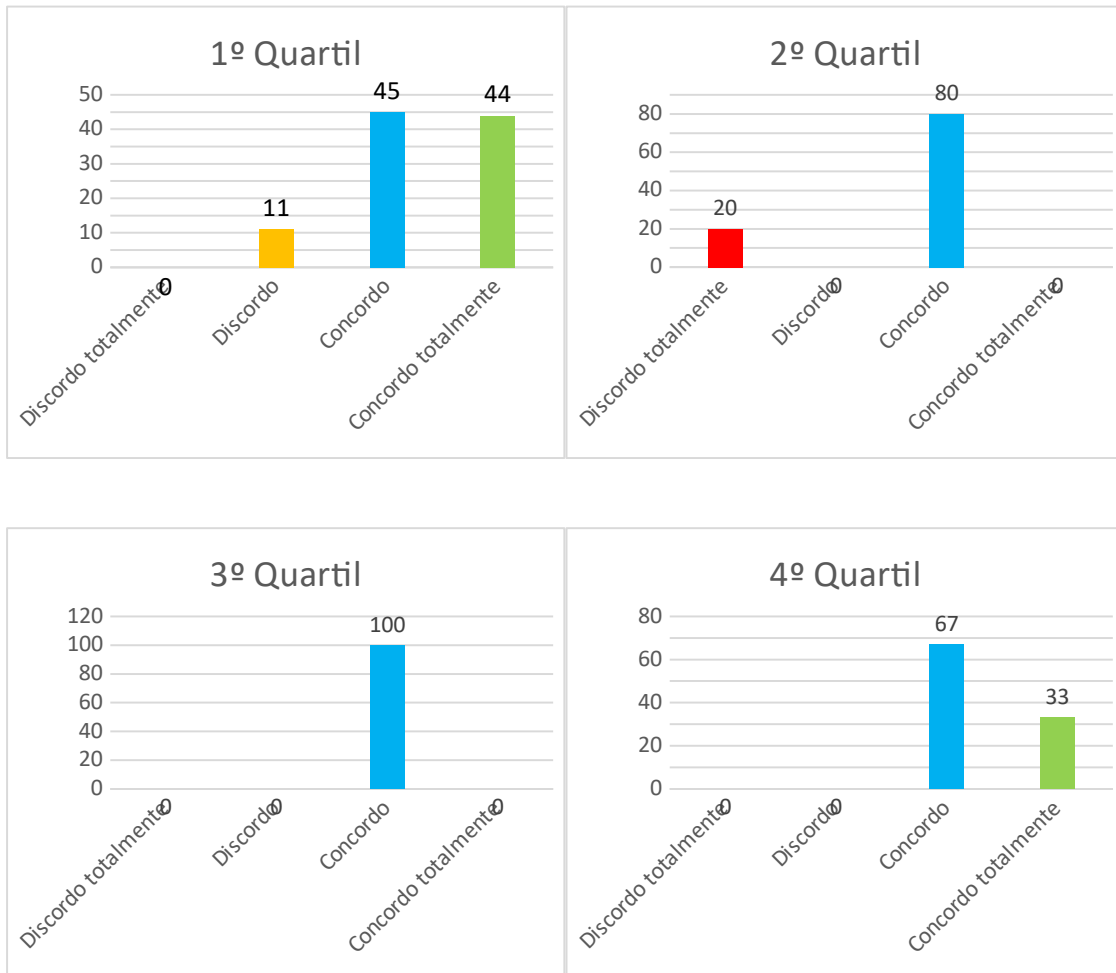
Gráfico 5: Motivação geral quanto a disciplina de Tec Mil.(%)



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Quanto às disciplinas de técnicas militares, quase 90% concorda que é uma atividade motivadora.

Gráfico 6: Tec Mil, divisão por quartil(%).

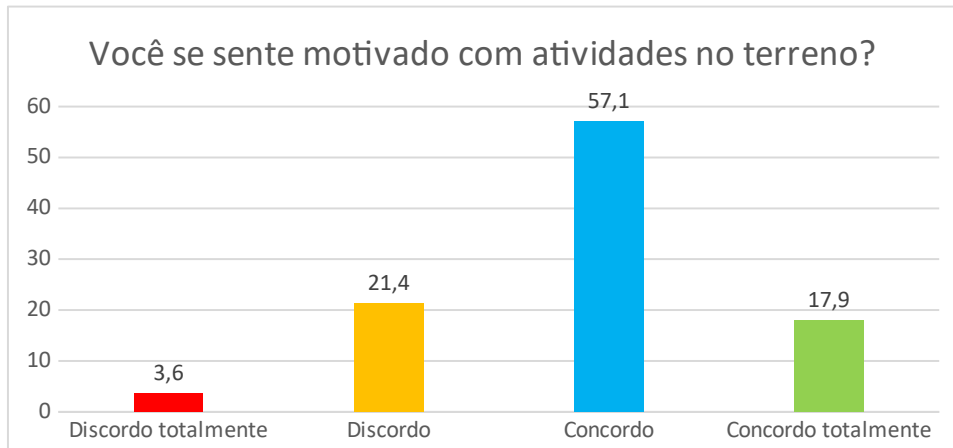


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ao ser analisado por quartil, o que se observa é que apenas um pequeno índice (observado no primeiro e no segundo quartil) que entende que as atividades de Tec Mil não são motivadoras.

4. Você, cadete do 4º ano do curso de engenharia (ano 2019), sente motivado com atividades realizadas no terreno.

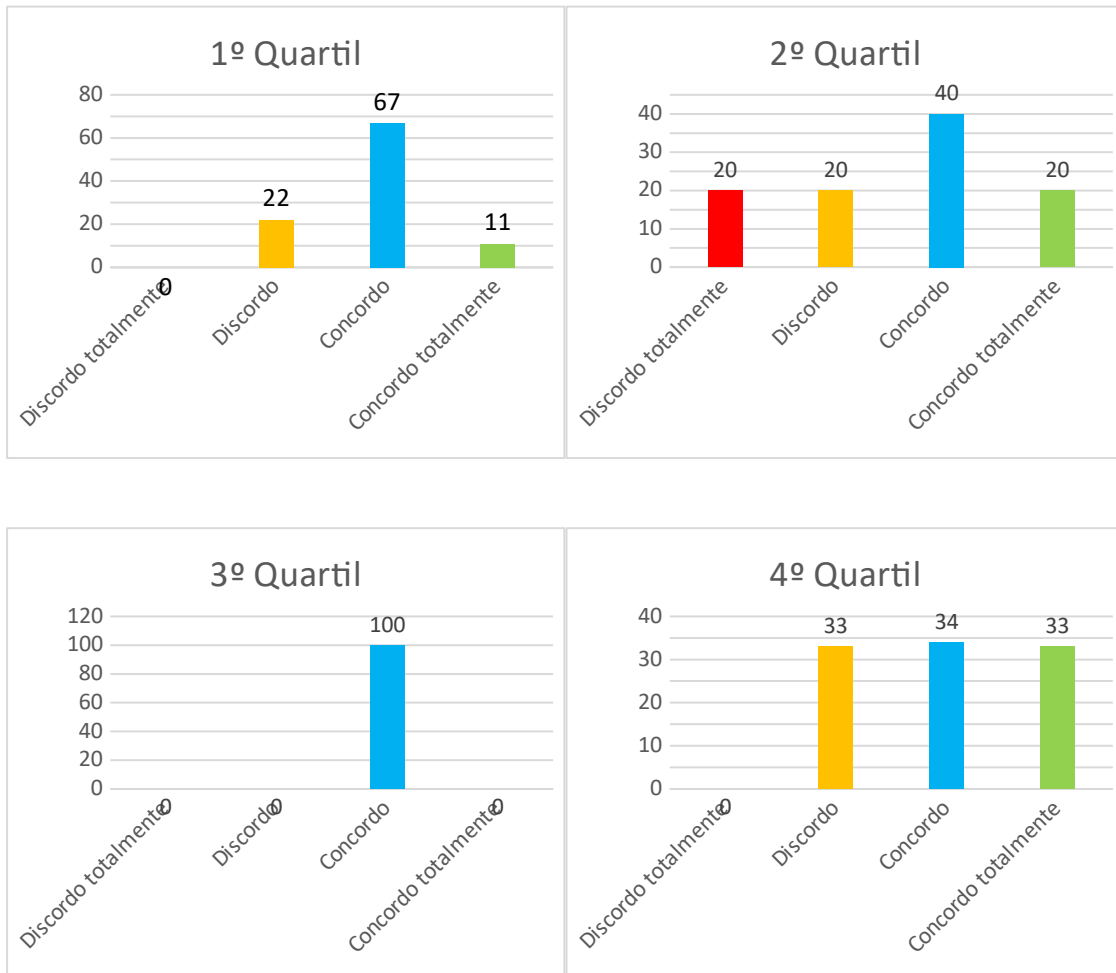
Gráfico 7: Motivação geral quanto a realização de atividades no terreno (%).



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Ao fazer uma análise geral, é observado que 75% dos cadetes se sentem motivados com as atividades que são realizadas no terreno. Apenas pouco mais de 20% não se sentem motivados.

Gráfico 8: Atividades no terreno, divisão por quartil (%).

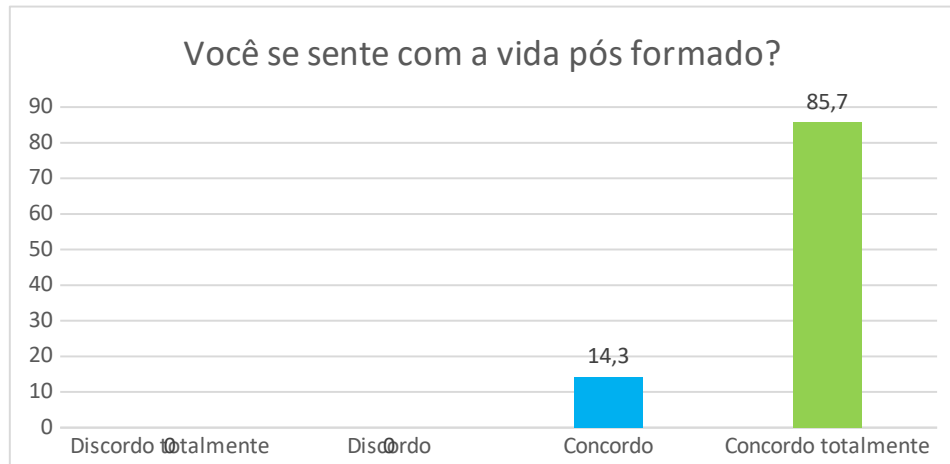


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ao ser analisado por quartil que o segundo e o quarto quartil são os que apresentam os maiores índices de desmotivação com as atividades no terreno. No terceiro quartil, 100% dos cadetes acreditam que é uma atividade motivadora.

5. Você, cadete do 4º ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado com a vida após a formação.

Gráfico 9: Motivação geral quanto à vida após a formação (%).

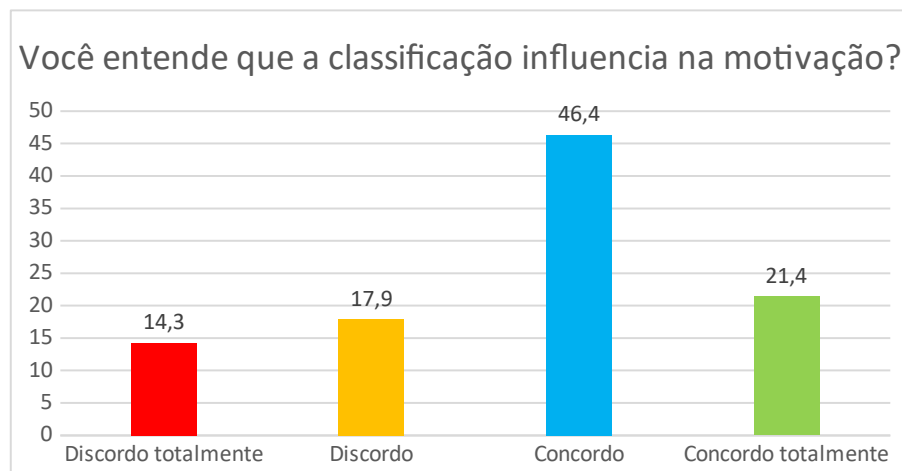


Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Ao serem perguntados quanto a vida após a formação, é unânime a resposta. Todos concordam ou concordam totalmente que a vida após a formação é motivadora. Como apresenta um resultado unânime, não se faz necessária uma análise individual por quartil.

6. Você, cadete do 4º ano do curso de engenharia (ano 2019), acredita que a classificação influencia a motivação.

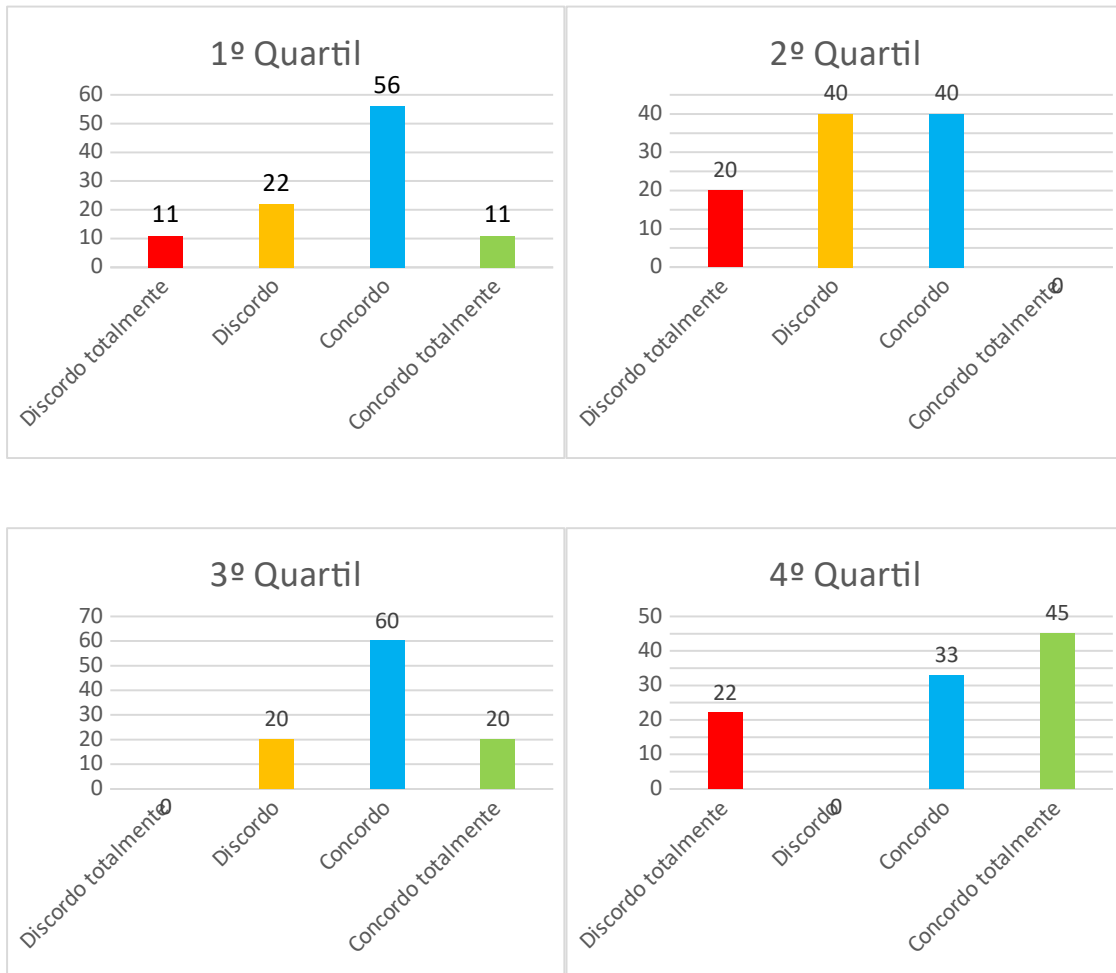
Gráfico 10: Classificação geral e Motivação (%)



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Ao ser analisado de modo geral, o que se observa é que pouco mais de 65% acredita que a motivação está ligada à classificação do cadete.

Gráfico 11: Classificação x Motivação, divisão por quartil (%).



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ao ser observado, por quartil, vemos que o maior índice de concordância de que a motivação está presente respectivamente no terceiro e quarto quartil. No segundo quartil existe o maior percentual que acredita que não existe relação da motivação dos cadetes com as suas respectivas classificações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados obtidos através do questionário aplicado, pode-se observar que existem variações nas respostas quando é analisado individualmente por quartil.

Apesar de existir variações, não são uniformes, se apresentam do primeiro ao último quartil. Se analisado de modo geral todos seguem a uma mesma tendência de resposta.

A questão que talvez viesse a apresentar a maior diferença, que é a que afirma existe influência direta da motivação com a classificação individual do cadete. Contudo o que se observou é que tanto entre os cadetes com melhor classificação (1º quartil) quanto os cadetes com pior classificação (4º quartil), a porcentagem que concorda com a afirmação é muito superior àquela que discorda.

Mediante as pesquisas, no que se refere aos fatores motivacionais quanto as respostas obtidas pelo questionário, podemos concluir que não existe uma relação que confirme que o cadete que apresenta maior desempenho acadêmico é mais motivado do que aquele que apresenta em geral um desempenho pior.

Para cada atividade específica, cada militar terá sua motivação voltada para uma área específica de sua necessidade pessoal. Essa necessidade vai se moldando de acordo com a maturidade e com as experiências vividas.

Podemos afirmar que os cadetes são motivados independentes do quartil que ocupa. A exceção observada é no que se refere à motivação quanto da Divisão de Ensino, no qual o índice de pessoas que não se sentem motivadas beira os 80%.

Como medida mitigadora, pode-se adotar outras maneiras de passar os conteúdos previstos, associando-os às experiências de aplicação de cada conteúdo em uma situação vivida. Desse modo gerando maior interesse por parte dos cadetes.

Outro modo de melhorar os índices motivacionais na D.E. é a criação de prêmios de destaque para aqueles que atingirem os melhores resultados dentro de cada turma; o que já ocorre com atividades como TFM, atividades no terreno e a disciplina de Tec Mil.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, E. M. L. S. de. **Psicologia: Introdução aos Princípios Básicos do Comportamento**. 4. ed. Petrópolis, 2002.
- BANOV, M. R. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2015
- BEHAR, C.; MONTEIRO, L. A. **Introdução à Psicologia**. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora SESES, 2016.
- CAMARGO, de D. **Psicologia Organizacional**. 1 ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2 ed. São Paulo: Editora Campus, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Princípios da administração: O essencial em teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- CINTRA, J. ; DALBEM, E. **Comportamento Organizacional**. 1 ed. Londrina: Editora Educacional S. A., 2016
- CURY, A. **Organização e Métodos: Uma Visão Holística**. 7 ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2000.
- DRUCKER, P. F. **Prática da Administração de Empresas**. 1. ed. São Paulo: Editora Pioneira Thomson, 2003.
- FRANÇA, A. C. L. **Comportamento Organizacional: Conceitos e Práticas**. 1 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.
- HERSEY, P.; BLANCHARD, H. K. **Psicologia Para Administradores: A Teoria e as Técnicas da Liderança Situacional**. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária
- HIRIYAPPA, B. **Gestão de Motivação e Suas Teorias**. 1ed. Editora Babelcube, Inc., 2018.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2009.
- SPECTOR, P. E., **Psicologia nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.
- LTDA. , 2010.
- TIFFIN, J ; McCORMICK, E. J. **Psicologia Industrial** .1 ed .São Paulo: Editora Herder,1969.

Anexo A (Questionário aplicado)

Número de Cadete _____ Quartil em que se encontra: () 1° - () 2° - () 3° - () 4°

1. Você, cadete do 4° ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado com as atividades realizadas na área da divisão de ensino.
 Concordo totalmente Concordo Discordo em parte Discordo totalmente

2. Você, cadete do 4° ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado com as atividades relacionadas ao treinamento físico militar.
 Concordo totalmente Concordo Discordo em parte Discordo totalmente

3. Você, cadete do 4° ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado com as atividades no terreno.
 Concordo totalmente Concordo Discordo em parte Discordo totalmente

4. Você, cadete do 4° ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado para buscar aperfeiçoamento profissional.
 Concordo totalmente Concordo Discordo em parte Discordo totalmente

5. Você, cadete do 4° ano do curso de engenharia (ano 2019), se sente motivado quanto às atividades que serão desempenhadas na tropa.
 Concordo totalmente Concordo Discordo em parte Discordo totalmente

6. Você, cadete do 4° ano do curso de engenharia (ano 2019), acredita que a classificação tem influência direta para a motivação
 Concordo totalmente Concordo Discordo em parte Discordo totalmente