

# Querer mais do que satisfação com a tarefa é chave do fracasso, diz estudo



Você quer perder peso? Ganhar mais dinheiro? Aprender a tocar piano? Suas chances de alcançar qualquer um destes objetivos não depende apenas de como você está **motivado**, mas também, de acordo com um novo estudo de cadetes de West Point (Academia Militar dos Estados Unidos), da **fonte da motivação**.

Isso cria um **paradoxo para pessoas ambiciosas**. Se alcançar uma meta lhe parece ter muitos benefícios além da própria meta, e você se importa muito com esses benefícios adicionais, então você é mais propenso a falhar.

Existem dois tipos de motivação. A **motivação interna** leva as pessoas a atingir um objetivo por si mesmo, ao passo que a **motivação externa** não está diretamente relacionada com a própria meta. Por exemplo, se você está aprendendo a tocar violino, você pode ser motivado internamente pelo amor ao instrumento, mas também motivado externamente pelo orgulho dos seus pais ou a sua esperança de que a habilidade irá ajudá-lo a entrar em uma faculdade melhor.

De acordo com uma escola de pensamento, ambas as motivações são eficazes. Mas, alguns psicólogos argumentam que apenas as **motivações internas trabalham para alcançar objetivos em longo prazo**, tais como a realização na carreira ou o aprendizado de novas habilidades. O problema é que os estudos laboratoriais de motivação têm focado apenas em objetivos em curto prazo.

Assim, uma equipe de psicólogos transformou uma passagem natural em um **experimento** que vem sendo analisada por mais de 200 anos. Todos os anos, cerca de 1.300 homens e mulheres jovens entram na Academia Militar dos EUA, em West Point, em Nova York. Mas apenas 1.000 deles se formam. Desses alunos, uma parcela menor segue a carreira militar além dos obrigatórios cinco anos de serviço. E uma quantidade menor recebe uma promoção cedo, uma marca na carreira.

Que motivações esses alunos têm quando entram em West Point? A academia resolveu registrar através de uma pesquisa anual logo na entrada dos cadetes, bem como acompanhando os seus resultados na carreira.

Obter acesso a essa informação não foi fácil. Amy Wrzesniewski e Barry Schwartz, psicólogos da Universidade de Yale e *Swarthmore College*, na Pensilvânia, respectivamente, solicitaram há sete anos se eles poderiam trabalhar com esses dados. "Isso, então, iniciou um processo", diz Wrzesniewski sobre navegar na burocracia e orquestrar a aprovação oficial dos militares e suas instituições de origem. No final, eles têm 14 anos de dados sobre as motivações e os resultados de mais de 10.000 cadetes.

A primeira tarefa era procurar além dos diferentes tipos de motivações. West Point pede aos seus cadetes, logo na entrada, para descrever suas motivações por meio de uma série de perguntas e escalas

## COMPORTAMENTO

Postado em 03/07/2014

---

numéricas. Os pesquisadores criaram um índice composto para cada cadete, que capturou a proporção das motivações internas e externas. Por exemplo, os cadetes tiveram de escolher um ponto em uma escala de "desejo de ser um oficial do Exército", que por definição é uma motivação interna e também para "Meus pais queriam que eu fosse", que é um externo. Em seguida, eles mediram o quanto da variação nos resultados de carreira tem relação com este índice.

Pelo menos para os oficiais militares, a motivação intrínseca é a única coisa que importa. Mesmo quando outros fatores foram contabilizados, tais como **raça, religião, sexo, nível socioeconômico e escolar**, os motivos internos pesavam cerca de 20% a mais na decisão.

Para cadetes que não tiveram motivações internas relevantes --mesmo se eles foram igualmente impulsionados por motivações internas e externos, tais como conseguir um bom emprego ou tornar-se fisicamente apto--, as chances de se formar eram piores do que a média, segundo os relatórios da pesquisa. E em comparação com os cadetes com motivações internas relevantes, por motivos variados houve 10% menos de chances de eles desistirem da carreira militar.

O estudo "revela que a **motivação intrínseca é poderosa, mas também é frágil**", diz Adam Grant, psicólogo da Faculdade de Direito da Universidade da Pensilvânia. "Mesmo quando os cadetes de West Point acham o trabalho interessante e significativo, se eles não forem fortemente motivados por recompensas extrínsecas, como um bom salário ou o respeito de seus pares, eles serão menos propensos a completar os estudos, continuar o seu serviço, e serem promovidos mais cedo".

**Fonte: UOL**