

Aperfeiçoando os esquemas de segurança social do Exército Nigeriano para melhorar a motivação do pessoal

Enhancing Nigerian Army welfare schemes towards improved personnel motivation

Resumo: Os membros das Forças Armadas da Nigéria (FAN) estão entre as populações mais vulneráveis do país devido aos perigos associados à profissão e aos crescentes desafios de segurança no país. As FAN estão envolvidas em operações de combate ao terrorismo, insurgência, sequestro, roubo de gado, banditismo, secessionismo e separatismo em todo o país. Essas operações resultaram em perda de vidas, invalidez permanente e outras formas de mazelas para os membros das Forças Armadas, especialmente o Exército nigeriano. Por esta razão, o Exército da Nigéria encontrou maneiras e meios para melhorar a motivação do pessoal através de uma variedade de Esquemas de Segurança Social (ESS). O principal objetivo deste estudo, portanto, é examinar maneiras de melhorar a segurança social do pessoal do Exército Nigeriano (EN) para melhorar a Motivação do Pessoal (MP). Este artigo propõe estratégias para melhorar a segurança social do pessoal, a fim de melhorar a MP no EN. Os dados coletados foram analisados por meio de método qualitativo e apresentados de forma analítica descritiva.

Palavras-chave: Esquemas de Segurança Social. Motivação de Pessoal. Exército Nigeriano.

Abstract: Members of the Armed Forces of Nigeria (AFN) are among the most vulnerable populations in the country due to hazards associated with the profession and the rising security challenges in the country. The AFN are involved in counter terrorism, insurgency, kidnapping, cattle rustling, banditry, secessionism and separatism operations across the country. These operations have resulted in loss of lives, permanent disabilities and other forms of hardships to members of the armed forces, especially Nigerian Army. For this reason, the Nigerian Army have found ways and means to improve the motivation of personnel through a variety of Welfare Schemes (WS). The main objective of this study, therefore, is to examine ways to enhance the welfare of Nigerian Army personnel towards improved personnel motivation. This paper proposes strategies improve staff welfare in order to enhance PM in NA. The collected data were analysed using a qualitative method and presented in a descriptive analytical form.

Keywords: Welfare Schemes. Personnel Motivation. Nigerian Army.

Michael Ushikpeiba Ugbong 

Nigeria Army.

Abuja, Nigeria.

mykebond4u2@yahoo.com

Recebido: 09 abr. 2021

Aprovado: 28 out. 2021

COLEÇÃO MEIRA MATTOS

ISSN on-line 2316-4891 / ISSN print 2316-4833

<http://ebrevistas.eb.mil.br/index.php/RMM/index>



1 Introdução

Os governos mantêm forças militares principalmente para preservar sua integridade territorial e defender as fronteiras nacionais contra agressão externa. Essas medidas de manutenção da força, que muitas vezes reforçam o componente do estado de espírito da força de combate, são alcançadas por meio de várias iniciativas de Motivação de Pessoal (MP) implementadas por meio de diversos Esquemas de Segurança Social (ESS). Tais esquemas movidos por uma estratégia de defesa robusta aumentam o sucesso dos militares em operações de combate e defesa nacional geral. Como os recursos humanos são essenciais para o sucesso das organizações, a segurança social do pessoal tornou-se um componente crítico na formulação de esquemas de segurança social militar.

O termo Esquema de Segurança Social (ESS) é definido como “um arranjo cuidadosamente coordenado para melhorar as condições sociais do pessoal nas Forças Armadas” (COUNCIL OF SUPPLY CHAIN MANAGEMENT PROFESSIONALS, 2012). Também se refere a uma série de programas governamentais que fornecem ajudas financeiras ou outras a indivíduos ou grupos para apoiá-los ou motivá-los. Os objetivos do ESS são, portanto, promover a prossecução do trabalho, a educação, um melhor padrão de vida e uma melhor motivação de pessoal. Motivação de Pessoal (MP) simplesmente se refere à maneira de fazer com que os soldados trabalhem juntos e fazê-los se sentirem parte de um grupo de luta digno. A MP implica a prontidão estratégica e tática das tropas necessárias para realizar objetivos e tarefas militares em apoio aos imperativos de segurança nacional (KAYE, 2005).

O Departamento de Defesa dos EUA (DOD) estabeleceu metas de financiamento para melhorar a entrega de 2 categorias de seu Programa de Moral, Bem-Estar e Recreação (MWR) para melhorar a MP. Trata-se da Categoria A, que promove a segurança social física e mental dos membros do serviço, e da categoria B, que financia sistemas de apoio comunitário para os membros do serviço e suas famílias. A Política de MWR do DOD identifica seis indicadores de desempenho amplos para seu ESS. Essas metas são projetadas para garantir que os militares sejam adequadamente financiados com recursos apropriados para melhorar a MP, em vez de exigir que os membros do serviço e suas famílias paguem taxas para cobrir custos (GAO, 2018).

O Exército de Gana (EG) percebeu que a maioria de suas instituições não é produtiva devido ao ESS ineficaz. Isso afetou o desenvolvimento do capital humano e tornou difícil para a administração atingir metas e objetivos organizacionais (AMPOTY, 2014). Cada vez mais, o EG começou a prestar atenção detalhada ao desenvolvimento de habilidades de pessoal e tornou o desenvolvimento de pessoal um tema central na prática da Gestão de Recursos Humanos (GRH). Esse alto nível de compromisso com as práticas de RH melhorou os resultados do EG, moldando capacidades, comportamentos e atitudes para trabalhar, aumentando assim a produtividade (BARUCH, 2016).

O Exército Nigeriano (EN) nos últimos tempos passou por uma série de transformações. O período de 2010 a 2020 testemunhou uma grande expansão em quase todas as esferas de influência, desde esquemas de segurança social, treinamento, cursos, aumento da mão de obra e desenvolvimento de infraestrutura. Consequentemente, o EN estabeleceu a Army Welfare Holdings Limited (AWHL) em 2008. O AWHL mais tarde se metamorfoseou para a Nigerian

Army Welfare Limited/Guarantee (NAWL/G). O mandato principal do NAWL/G era coordenar a segurança social de pessoal do EN. O NAWL/G também tem a tarefa de fornecer orientação política estratégica, agilizar, harmonizar e coordenar as atividades de subsidiárias até então independentes. Sua missão estratégica é aproveitar as oportunidades dentro do ambiente nigeriano para melhorar a segurança social das tropas e garantir a rentabilidade para o EN. Apesar desses esforços, é discutível se ESS adequados são colocados em prática para melhorar a MP no EN.

No EN, os ESS destinam-se a garantir ao pessoal que seu bem-estar e bem-estar da família estejam sendo atendidos. Assim, o Quartel-General do Exército (QG) implementou vários ESS, incluindo o Esquema de Seguro do Exército Nigeriano (NAWIS), Desenvolvimento de Habitação Pós-Serviço (PHD) e a Troca de Postos do Exército Nigeriano (NAPEX), entre outros. Esses esquemas alcançaram alguns resultados nas áreas de habitação e compensações monetárias dadas às famílias de alguns funcionários que foram mortos em serviço ativo. No entanto, a implementação do ESS no EN é atormentada por ineficiências sistêmicas e insensibilidade percebida às aspirações do pessoal. Algumas dessas deficiências foram atribuídas ao declínio dos recursos do EN, atrasos indevidos no acesso a benefícios e má gestão de fundos destinados à implementação do ESS.

O objetivo deste estudo é identificar formas de aumentar a eficácia do ESS para melhorar a MP no EN. O estudo é motivado pela situação de segurança social do pessoal e as perspectivas de um ESS aprimorado como a panaceia para a melhoria da MP no EN. Normalmente, o ESS disponível para o pessoal do EN é razoavelmente adequado para melhorar a MP em áreas operacionais. No entanto, o EN não possui uma estrutura ESS flexível e adaptável que seja capaz de acompanhar a dinâmica do ambiente operacional. Isso requer a reavaliação dos objetivos do ESS do EN para enfrentar os desafios esperados. É em vista disso que este estudo busca encontrar maneiras de oferecer soluções para os desafios que militam contra o ESS no EN para uma MP melhorada.

O estudo discutirá as perspectivas de melhorar o ESS no EN para melhorar a MP e destacará estratégias para mitigar os desafios que militam contra a implementação de ESS eficazes no EN para melhorar a MP. O escopo do estudo abrange o período de 2015 a setembro de 2021. Isso marca o período de esforços crescentes para garantir um ESS eficaz e confiável para que o EN atenda aos seus requisitos em vários níveis de operações. Em termos de escopo, o estudo concentra-se nos ESS do EN na Academia de Defesa da Nigéria (NDA) Kaduna, devido à sua relevância no recrutamento e treinamento de pessoal. O escopo também incluirá a FCT Abuja porque é a localização do QG onde as políticas relativas aos ESS no EN são desenvolvidas e referências numéricas estabelecidas para monitorar e avaliar o progresso de qualquer programa. O foco geral do estudo examinou os Esquemas de Segurança Social do Exército Nigeriano em direção a uma Motivação de Pessoal melhorada. No entanto, especificamente, o conteúdo do estudo se concentrará em avaliar os papéis integrativos do ESS existente no EN em direção de uma MP aprimorada.

2. Revisão da Literatura

2.1 Discurso Conceitual

As 2 variáveis-chave deste estudo são ESS e MP, que são as variáveis independente e dependente, respectivamente. Essas variáveis são conceituadas e sua relação estabelecida posteriormente.

2.1.1 Esquema de Segurança Social

Briggs (1961) vê o ESS como um esforço organizado deliberadamente usado por meio da política e da administração para modificar o jogo das forças de mercado em pelo menos três direções. Em primeiro lugar, garantindo aos indivíduos e às famílias uma renda mínima, independentemente do valor de mercado de seu trabalho ou de sua propriedade. Em segundo lugar, limitar a extensão da insegurança, permitindo que indivíduos e famílias atendam a certas “contingências sociais” que poderiam levar a crises individuais e familiares. Em terceiro lugar, assegurando que todos os cidadãos, sem distinção de status ou classe, sejam oferecidos os melhores padrões disponíveis em relação a uma determinada gama de serviços sociais acordada. Essa visão é muito estreita e não está apta para este estudo porque não considera a variância dos modelos no ESS.

Anderson e Ytrehus (2012) intelectualizam o ESS como serviços universais que não devem estigmatizar. Deve estar disponível e acessível sem envolver qualquer perda de dignidade ou autorrespeito. Eles argumentaram que deveria ser um sistema que envolve até mesmo os militares para desfrutar de um conjunto abrangente de serviços, segurança social, educação, serviços sociais pessoais, saúde e habitação. Alguns serviços especializados seletivos adicionais ainda podem ser necessários para atender às necessidades especiais ou responder à exclusão de alguns grupos a certos serviços que idealmente deveriam estar disponíveis para todos. Essa visão é centrada no exército e articula outros aspectos dos esquemas de segurança social. Portanto, é apropriada e é adotada como definição operacional para este estudo.

2.1.2 Motivação de Pessoal

De acordo com Trevor (2007), MP é um conceito de medição envolvendo desempenho em relação aos resultados durante a realização de uma função atribuída. Esta visão captura alguns fundamentos básicos da MP, como desempenho, resultados e controle de gerencial. No entanto, a perspectiva de Trevor não via a MP a partir da dimensão operacional militar, como mão de obra de qualidade, prontidão para o combate e proficiência do pessoal. Essa perspectiva não é suficientemente abrangente para este estudo e, portanto, não é adotada.

Metz (2015) conceitua MP como uma medida da capacidade alcançada pela geração e manutenção flexíveis de uma força operacionalmente pronta implantada com uma combinação certa de plataformas, proficiência de pessoal, segurança social efetiva, organização logística e recursos humanos bem desenvolvidos para atender aos objetivos estratégicos de maneira econômica. Metz postulou ainda que a MP é alcançada por meio de uma liderança eficaz, bom estado do equipamento, taxa de manutenção ideal, motivação do pessoal e prontidão psicológica das tropas, com o objetivo de atingir metas operacionais. A visão da Metz destaca a eficiência de combate, o sucesso da missão, a baixa mínima e a relação custo-benefício no uso de recursos como índices de MP. Também considera a proficiência do pessoal, a combinação certa de plataformas e a segurança social efetiva, bem como o suporte logístico como fatores críticos para a MP. A exposição conceitual de Metz é holística, lógica e adequada no contexto deste estudo e, portanto, é adotada.

2.2 Relação entre esquema de Segurança Social e Motivação de Pessoal

O principal atributo do ESS é o arranjo cuidadosamente coordenado para melhorar as condições sociais do pessoal nas Forças Armadas, enquanto os atributos da MP incluem desempenho, precisão e velocidade dentro das capacidades do homem e da máquina. Uma melhoria no ESS facilita o desenvolvimento de serviços sociais abrangentes que melhorarão o desempenho do pessoal e sua capacidade de realizar missões com precisão, levando à realização de objetivos estratégicos de maneira econômica. Assim, um aumento no ESS fornece um aumento correspondente na MP.

Por outro lado, um corte no ESS diminui o desenvolvimento de serviços sociais abrangentes. Isso reduzirá o desempenho, a velocidade e a precisão do pessoal nas operações, reduzindo assim a MP. Portanto, a melhoria no ESS aumentaria a MP e vice-versa. Assim, existe uma relação direta entre ESS e MP.

2.3 Revisão da Literatura Existente

Existem vários livros, revistas e trabalhos de pesquisa não publicados realizados sobre ESS e seus efeitos sobre a MP no exército. Andidi (2021), em um estudo intitulado “Welfare Schemes and Personnel Motivation: The Nigerian Army in Perspective”, examinou o efeito positivo do ESS na MP. Ele observou que a provisão de ESS foi identificada como um multiplicador de força para garantir MP nas Forças Armadas. O estudo também propôs novas iniciativas para orientar o fornecimento de ESS. Isso inclui a criação de uma Diretoria de Planos Futuros no EN, adoção de um Roteiro para o EN, bem como alavancagem nas fontes de IGR do EN. Essas estratégias, de acordo com Andidi (2020), certamente aumentariam a capacidade do EN de fornecer ESS adequados e reconfortantes para seu pessoal para melhorar a MP.

Bulus (2021), em seu artigo intitulado “Bem-Estar e Empreendimentos Comerciais do Exército Nigeriano”, observou que os militares em todo o mundo colocam a segurança social de seu pessoal como uma prioridade. Ele destacou os vários empreendimentos comerciais e de bem-estar no Exército Nigeriano. Ele trouxe à tona os vários ESS, como NAWL/G, Incorporação de Finanças do Exército Nigeriano (NAFIC), NAWIS, Fundo Benevolente do Exército Nigeriano (NA BENFUND) e Diretoria de Fundos Não Públicos (DNPF). Os Empreendimentos Comerciais do Exército Nigeriano, como o Grupo Nigerian Army Properties Ltd, Post Housing Development Ltd, Command Guest Houses Limited, Nigerian Army Small Scale Drug Manufacturing Unit, Nigerian Army Farms and Range Ltd and Supply & Transports Foods Limited foram examinados. Bulus (2021) enumerou os desafios, perspectivas e estratégias para vários ESS e empreendimentos comerciais para melhorar a segurança social do pessoal, bem como gerar receita para o sistema. Bulus (2021) acredita que os empreendimentos de bem-estar e negócios do EN são capazes de fornecer oportunidades maciças de investimento para oficiais e pessoal, melhorando assim a MP.

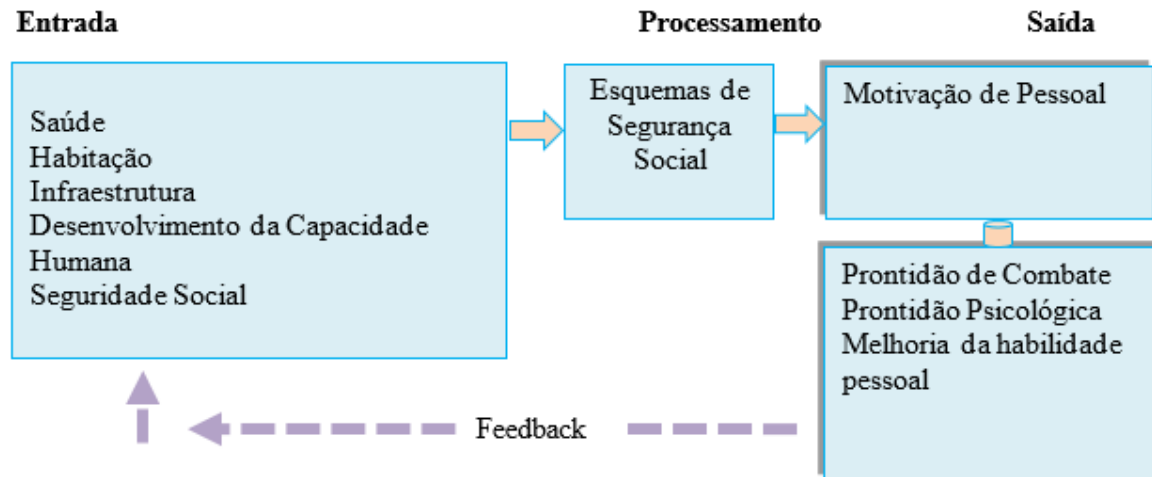
Em resumo, os trabalhos revisados estabeleceram a relação entre ESS, MP e prontidão de combate. No entanto, a prontidão de combate nem sempre pode se traduzir em MP de tropas. Além disso, a maioria dos pesquisadores analisou descritivamente seus trabalhos, mas nenhum estabeleceu o nexos entre a implementação dos vários ESS no EN e seus impactos na MP. Assim, este estudo tentará preencher a lacuna observada, fornecendo a ligação entre a entrega de ESS e MP.

3. Referencial Teórico

Existem várias teorias que podem ser usadas para situar ESS e MP no EN. Algumas dessas teorias incluem a Teoria Geral de Sistemas (GST - General System Theory), a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria de Maslow da Hierarquia das Necessidades, entre outras. Considerando o foco deste estudo, o referencial teórico mais adequado é o GST. Esta teoria foi desenvolvida por Ludwig Von Bertalanffy em 1968. Ludwig von Bertalanffy (1968) observou que, um sistema é uma complexa teia de elementos interagindo dentro de um ambiente. Ele defendeu a GST, um processo no qual os problemas são resolvidos em um sistema do ponto de vista holístico. Como o EN é uma rede complexa de esforços organizacionais, o GST descreve melhor o processo de evolução do ESS do EN para melhorar a MP.

A principal crítica ao GST é que ele é muito vago, sem definições aceitas e sua abordagem às questões de um indivíduo nem sempre é adequada para explicar suas circunstâncias atuais. No entanto, apesar dessas fragilidades, este estudo ainda adota a teoria porque ela possibilita as interrelações entre as variáveis e também define o sistema em relação ao seu meio. Dessa forma, a organização é obrigada a explorar sua relação com o meio ambiente para atingir as metas esperadas.

Figura 1 – Diagrama da Teoria Geral do sistema



Fonte: Lucey (2004)

3.1 Visão Geral do Esquema de Segurança Social e Motivação de Pessoal

As autoridades coloniais britânicas, no início, legaram aos pacotes de bem-estar do EN destinados a maximizar a produção de pessoal na independência em 1960. O ESS incluiu serviços médicos gratuitos, uniformes gratuitos e acomodações mobiliadas, bons salários, bem como subsídios, entre outros. No entanto, o antigo ESS instalado desde a era da Independência foi se tornando ineficaz pela inflação e pelo crescimento populacional, afetando posteriormente a MP. O ESS inadequado resultante foi criado pela incapacidade do Governo de antecipar novas realidades econômicas ao lado da expansão do EN. Isso afetou negativamente a MP.

Em 1990, ESS adicionais foram introduzidos para o pessoal do EN nos esforços para mitigar os efeitos da expansão institucional, aumentando assim a MP (IBRAHIM, 2016). Esses ESS incluíam o famoso IBB Spirit, que viu a distribuição de carros Peugeot novos para oficiais do EN, bem como outros subsídios veiculares para soldados. Esses ESS aumentaram a MP e extraíram uma excelente lealdade do pessoal. No entanto, este esquema não antecipou a rápida expansão dos militares e, portanto, não conseguiu acomodar a expansão resultante na força e nas operações do EN. O outro ESS na época era o desenvolvimento de capacidade por meio de treinamentos internacionais. Este ESS permitiu que a maioria dos oficiais viajasse para o exterior para cursos profissionais destinados a aumentar sua capacidade, melhorando assim a MP. Os efeitos resultantes destes ESS foi um Exército Nigeriano altamente motivado e que estava disposto e pronto para defender a integridade territorial do país, bem como ajudar a autoridade civil, quando necessário.

Na década de 2000, a liderança do EN continuou a iniciar vários ESS para o pessoal, visando melhorar a MP com eficiência operacional de atendimento (SHEHU, 2017). Tais ESS incluíram iniciativas maciças de reabilitação de quartéis que viram a maioria dos quartéis reformados e outros novos construídos. Isso garantiu que o pessoal fosse acomodado em alojamentos decentes que ajudaram a melhorar a MP dentro do serviço. Além disso, os Termos e Condições de Serviço das Forças Armadas foram revisados e harmonizados em 2004. A revisão teve como objetivo aprimorar o ESS para o pessoal, a fim de melhorar a MP para uma melhor produção (DHQ, 2019). A implementação desses esforços, no entanto, foi prejudicada pela mudança de liderança e pela ausência de um quadro institucional para a implementação de políticas no EN.

Nos esforços para mitigar a questão da implementação de políticas inconsistentes, o QG reorganizou o ESS existente em 2007, com o objetivo de aprimorar a MP. Esta iniciativa deu origem à criação do AWHL que eventualmente se metamorfoseou no NAWL/G. O mandato principal do NAWL/G era coordenar a segurança social do pessoal do EN e das subsidiárias independentes. Estes são projetados para gerar riqueza, explorando oportunidades dentro do ambiente para melhorar a segurança social das tropas para uma maior MP e rentabilidade do EN. Os nobres Ideais do NAWL/G, no entanto, não puderam ser realizados devido à escassez de fundos para implementar as agendas da empresa.

A visão geral dos vários ESS no EN com o objetivo de melhorar a MP destacou algumas questões e desafios que precisariam ser abordados. Isso garantiria que os ambiciosos ESS destinados ao pessoal do EN fossem efetivamente implementados para obter uma MP aprimorada no serviço.

3.2 Destaque de Questões Associadas ao Esquema de Segurança Social e Motivação de Pessoal no Exército Nigeriano

Algumas das questões associadas aos ESS e MP no EN incluem realidades de expansão, implementação de políticas e capacidade de financiamento. Essas questões e seus desafios correspondentes serão discutidos e estratégias confiáveis delineadas para possível implementação.

3.2.1 Realidades de Expansão

As realidades de expansão do EN desde o início têm sido um problema na provisão de ESS adequados e necessários para aprimorar a MP. A participação do EN em operações de contrainsurgência no país exerceu tensões significativas na mão de obra disponível, levando ao aumento do recrutamento. O aumento resultante na força do pessoal de 80.000 para cerca de 120.000, dentro de um período de 3 anos, não foi previsto no desenvolvimento dos vários ESS. Isso limitou a capacidade dos ESS de melhorar a MP do EN (NIGERIA, 2020). Assim, o EN expandiu-se a um ritmo mais rápido do que seus ESS poderiam acomodar e isso impactou negativamente a MP.

3.2.2 Implementação de Políticas

Os mecanismos para implementação de políticas no EN têm sido um problema para garantir ESS adequados para uma MP aprimorada. O QG, por meio dos departamentos relevantes, é responsável por supervisionar a implementação das políticas do EN, incluindo os ESS. No entanto, a implementação de políticas muda toda vez que há nova liderança no EN. Isso resultou em mecanismos ineficazes de implementação de políticas. Missões e visões variadas de sucessivos Chefes de Estado-Maior do Exército (COAS) alteram as direções políticas, afetando assim o fornecimento de ESS para uma MP aprimorada. Portanto, a mudança frequente de liderança no EN afeta negativamente a implementação de políticas, o que é um grande desafio que afeta a entrega de ESS decentes para o pessoal que poderia melhorar a MP (Inyang, 2 de setembro de 21)¹. Assim, a falta de implementação de políticas impediria o ESS com impacto negativo na MP.

3.2.3 Capacidade de Financiamento

A capacidade de financiamento do EN, que é principalmente extraída do orçamento nacional, tem sido um problema na prestação de ESS realistas para uma MP aprimorada. O orçamento anual do EN de 2016 a 2020 revela que os fundos alocados nunca corresponderam às demandas do serviço. Por exemplo, apenas 85% das propostas do QG para o EN para 2020 foram liberadas, apesar dos compromissos do exército em várias operações (NIGERIA, 2020). A alocação orçamentária limitada impediu o EN de implementar vários ESS que poderiam ter melhorado a MP. Assim, os escassos fundos do EN provenientes do orçamento nacional é um problema na entrega de ESS eficazes para melhorar a MP.

4. Apresentação e Análise de Dados

4.1 Informação e Análise da Amostra

As informações da amostra são organizadas em categorias lógicas e significativas para estabelecer a capacidade dos respondentes de fornecer explicações com foco no tamanho da amostra e na análise de dados. Um total de 425 cópias do questionário foram administradas, 413 foram devolvidas, enquanto 4 dos questionários devolvidos eram inválidos. Do tamanho da amostra de 400, a taxa de retorno percentual e a taxa de não retorno de 97,2% e 2,8%, respectivamente, representam uma taxa de resposta muito boa para fins de generalizações. A matriz de distribuição do questionário está no Apêndice 3.

¹ INYANG, K. E. DDLP, Departamento de Logística da Sede do Exército, Abuja. Entrevistado em “Esquemas de Segurança Social e Motivação de Pessoal: O Exército Nigeriano em Perspectiva” via telefone, 2 de maio de 2021.

Os dados coletados dos entrevistados foram primeiro codificados e convertidos em porcentagens usando uma análise estatística simples. Os dados gerados foram plotados em gráficos para melhorar a análise e a compreensão. No geral, a taxa de retorno dos entrevistados foi adequada para análises quantitativas e qualitativas válidas, deduções e achados como representados.

Tabela 1 – Distribuição de Informações sobre a Amostra

Núm.	Item	Frequência	Porcentagem	Observação
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
	Tamanho Estimado da Amostra	400	-	
	Núm. de questionários distribuídos	425	100	
	Núm. de questionários retornados	413	97,2	
	Núm. de questionários válido após verificação cruzada	409	96,2	
	Taxa de Retorno Percentual	$413/425 \times 100$	97,2	Alta Taxa de Retorno

Fonte: O autor (2021).

4.2 Apresentação e Análise de Dados sobre Questões Associadas ao Esquema de Segurança Social e Motivação de Pessoal no Exército Nigeriano

Esta seção apresenta as questões examinadas a fim de consolidar a interação entre os dados sobre ESS e MP no EN. Essas questões incluem as realidades de expansão, implementação de políticas e capacidade de financiamento. As questões serão analisadas qualitativa e quantitativamente usando tabelas e gráficos. Os questionários foram projetados em uma escala de 6 pontos de: Concordo Fortemente (SA), Concordo (A), Indeciso (U), Conhecimento Insuficiente (IK), Discordo (D) e Discordo Fortemente (SD).

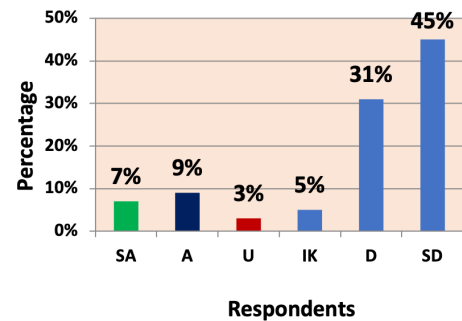
4.2.1 Realidades de Expansão

As realidades da expansão referem-se à alta taxa de recrutamento forçada no EN devido à crescente necessidade de mão de obra para conter as insurgências. Essas realidades em expansão foram estudadas pelo departamento de política da QG e planejam capturar o crescimento esperado, bem como permitir um planejamento informado para um ESS necessário que garantisse que a MP fosse aprimorada. A pesquisa realizada no Departamento de Políticas e Planos do QG analisa os potenciais da realidade de expansão para apoiar o ESS no EN, conforme descrito na tabela e na figura a seguir.

Tabela 2 – O Departamento de Políticas e Planos da QG é robusto o suficiente para oferecer suporte ao ESS para MP aprimorada?

Serial	Response	Frequency	Percentage
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	SA	29	7
2.	A	37	9
3.	U	12	3
4.	IK	20	5
5.	D	127	31
6.	SD	184	45
Total		09	100

Figura 2 – O Departamento de Políticas e Planos da QG é robusto o suficiente para oferecer suporte ao ESS para MP aprimorada?



Fonte: O autor (2021)

O resultado da pesquisa de campo sobre se o departamento de políticas e planos da QG é robusto o suficiente para apoiar o ESS para melhorar a MP mostrou que 45 por cento dos entrevistados discordaram fortemente, 31 por cento discordaram, enquanto 7 por cento dos entrevistados concordaram fortemente e 9 por cento concordaram. Os resultados indicam que as realidades de expansão do Departamento de Políticas e Planos da QG não são robustas o suficiente para suportar o ESS para melhorar a MP. Portanto, a variável “realidades de expansão” é relevante na busca de potencializar a SW para melhorar a MP no EN.

4.2.2 Implementação da Política

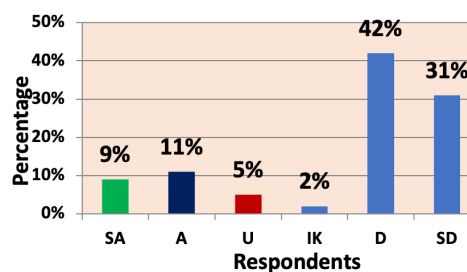
A implementação de políticas refere-se a um conjunto de diretrizes sobre como uma organização espera ou planeja realizar as metas e objetivos de uma política. Os Termos e Condições de Serviço Harmonizados (HTACOS) orientam toda a implementação da política. Os mecanismos de implementação de políticas no EN operam sob o ponto de vista de incentivar a ESS para melhorar a MP. O QG, por meio dos departamentos relevantes, é responsável por supervisionar a implementação das políticas do EN, incluindo os ESS.

O pesquisador realizou uma pesquisa de campo para determinar se a implementação no EN melhora os ESS existentes para melhoria da MP. O resultado da pesquisa de campo realizada indicou que 42% dos entrevistados discordam, 31% discordam totalmente, enquanto 9% dos entrevistados concordam totalmente e 11% concordam. A tabela e a figura abaixo descrevem o resultado da pesquisa e as várias respostas.

Tabela 3 – Existe uma implementação efetiva de políticas nas operações do Exército da Nigéria, sob o ponto de vista de incentivar o ESS para melhorar a MP?

Serial	Response	Frequency	Percentage
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	SA	37	9
2.	A	45	11
3.	U	20	5
4.	IK	8	2
5.	D	172	42
6.	SD	127	31
Total		409	100

Figura 3 – Existe uma implementação efetiva de políticas nas operações do Exército da Nigéria, sob o ponto de vista de incentivar o ESS para melhorar a MP?



Fonte: O autor (2021)

Os destaques desses resultados indicam que a má implementação da política no Exército Nigeriano reduz a eficácia do ESS com efeito negativo concomitante na MP. Isso foi corroborado por Inyang (2001), que afirma que a mudança frequente de liderança no EN afeta negativamente a implementação de políticas e a formulação de ESS apropriados para melhorar a MP. Além disso, a melhoria da política é um dos elementos essenciais do GST, pois promove sinergia, MP e ESS no sistema. Assim, a implementação de políticas é uma variável importante na entrega efetiva de ESS para o EN buscando uma MP aprimorada.

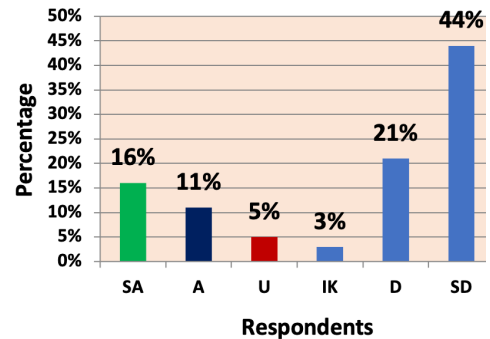
4.2.3 Capacidade de Financiamento

A capacidade de financiamento refere-se à disponibilidade de fundos para projetos destinados a aumentar os recursos humanos. A alocação orçamentária limitada do Exército Nigeriano não é suficiente para apoiar a maioria de seus Esquemas de Segurança Social com o objetivo de melhorar a Motivação do Pessoal. O resultado da pesquisa de campo conduzida indica que 44% dos entrevistados discordam fortemente, 21% discordam, enquanto 16% concordam fortemente e 11% concordam. A tabela e a figura a seguir descrevem o resultado da pesquisa e as várias respostas.

Tabela 4 – O Exército Nigeriano tem capacidade de financiamento suficiente para garantir Esquemas de Bem-Estar eficazes?

Serial	Response	Frequency	Percentage
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	SA	65	16
2.	A	45	11
3.	U	21	5
4.	IK	12	3
5.	D	86	21
6.	SD	180	44
Total		409	100

Figura 4 – O Exército Nigeriano tem capacidade de financiamento suficiente para garantir Esquemas de Bem-Estar eficazes?



Fonte: O autor (2021).

Os resultados revelam que a capacidade de financiamento do Exército Nigeriano é inadequada para apoiar efetivamente o ESS para melhorar a MP. O GST identificou os recursos humanos como vitais para a realização dos resultados desejados em qualquer processo de bem-estar. O GST observou ainda que a capacidade de financiamento inadequada pode impedir a MP. Assim, a capacidade de financiamento é uma variável importante para fornecer ESS eficazes para melhorar a MP no Exército Nigeriano.

4.3 Apresentação e Análise de Dados sobre Contribuições do Esquema de Segurança Social para a Motivação do Pessoal do Exército Nigeriano

As contribuições dos ESS para a MP no Exército Nigeriano incluem disciplina, vida profissional e produtividade. Essas contribuições são discutidas em parágrafos subsequentes.

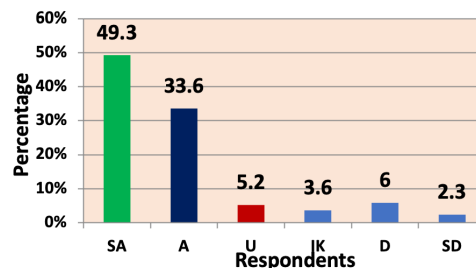
4.3.1 Disciplina do Pessoal

A disciplina é a base do profissionalismo militar. É a capacidade de obedecer regras e ordens na realização de tarefas atribuídas sem hesitação. A obtenção da disciplina de serviço entre o pessoal devido às melhores oportunidades de ESS pode ser gratificante. Foi observado que a disciplina tem um efeito na MP devido ao seu ESS melhorado. Na pesquisa, os entrevistados foram questionados se o ESS melhorou a disciplina no Exército Nigeriano? As respostas da pesquisa realizada é destacado na Tabela 5 e na Figura 5:

Tabela 5 – O ESS melhorou a disciplina de pessoal no Exército Nigeriano?

Serial	Response	Frequency	Percentage
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	SA	202	49.3
2.	A	137	33.6
3.	U	21	5.2
4.	IK	15	3.6
5.	D	25	6
6.	SD	9	2.3
		409	100

Figura 5 – O ESS melhorou a disciplina de pessoal no Exército Nigeriano?



Fonte: O autor (2021)

Os resultados da pesquisa indicam que 201 entrevistados, representando 49,3%, concordam fortemente que o ESS melhorado melhorou a disciplina e 33,6% concordam. Enquanto isso, 6% mantiveram uma posição negativa em relação à questão, enquanto 5,2% eram indiferentes. Embora o GST tenha sido concebido durante a Segunda Guerra Mundial, no entanto, quando aplicado à disciplina de pessoal nos dias modernos, ainda melhora os aspectos do ESS e da MP.

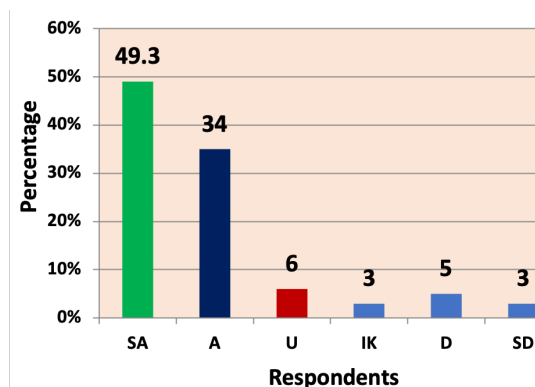
4.3.2 Vida Profissional do Pessoal

A profissão militar prospera na ética. Cada profissão é medida por seus resultados e realizações. As realizações ou resultados do pessoal em qualquer profissão dependem de quão bem eles são equipados e atendidos. Isso pode ser em termos de pagamento, acomodação e disponibilidade de ESS, entre outros. Uma força de trabalho deve ser emocional, social e mentalmente saudável além de alerta para poder ter um desempenho ideal. Os resultados dos entrevistados são apresentados na Tabela 6 e na Figura 6.

Tabela 6 – Você acha que o ESS melhorará a vida profissional do pessoal no Exército Nigeriano?

Serial	Response	Frequency	Percentage
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	SA	200	49
2.	A	139	34
3.	U	25	6
4.	IK	12	3
5.	D	21	5
6.	SD	12	3
Total		409	100

Figura 6 – Você acha que o ESS melhorará a vida profissional do pessoal no Exército Nigeriano?



Fonte: O autor (2021)

A pesquisa mostra que 49% dos entrevistados afirmaram que o ESS melhorará a vida profissional do pessoal no Exército Nigeriano. Enquanto isso, 5% mantiveram uma percepção negativa em relação à pergunta feita, enquanto 8% eram indiferentes. Além disso, uma premissa fundamental do GST tem a ver com a definição de um sistema e como uma organização é formada para melhorar a vida profissional do pessoal.

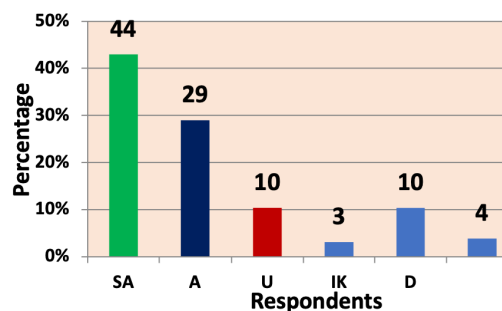
4.3.3 Melhoria do Moral do Pessoal

Moral é o estado de bem-estar psicológico de um indivíduo baseado em um senso de confiança. Nas forças armadas, o moral é considerado um espírito que faz com que os membros de um grupo se esforcem para ter sucesso. Onde quer que falte moral, o entusiasmo pelo sucesso dos membros do grupo torna-se fraco. As oportunidades criadas pela ESS no Exército Nigeriano desempenharam um papel fundamental na melhoria do moral do pessoal na área de treinamento e aquisição de conhecimento. Isso é apoiado pelos resultados da pesquisa de campo na Tabela 7 e na Figura 7.

Tabela 7 – Você acha que o ESS no Exército Nigeriano melhorou o moral do pessoal?

Serial	Response	Frequency	Percentage
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	SA	180	44
2.	A	119	29
3.	U	41	10
4.	IK	12	3
5.	D	41	10
6.	SD	16	4
Total		409	100

Figura 7 – Você acha que o ESS no Exército Nigeriano melhorou o moral do pessoal?



Fonte: O autor (2021).

Os resultados mostram que 44% dos entrevistados concordaram que o ESS no Exército Nigeriano melhorou o moral do pessoal, 29% concordaram, enquanto 10% discordaram. Portanto, o ESS é um contribuinte significativo para o moral do pessoal no EN.

4.4 Interpretação da Análise de Dados

Os dados apresentados para responder às questões da pesquisa foram interpretados e analisados para fazer inferências e deduções estatísticas. Além disso, o resultado da pesquisa foi modelado para mostrar a aplicação do GST no ESS e sua relação com MP. Finalmente, deduções lógicas foram desenhadas para fundamentar e autenticar a confiabilidade da pesquisa. A Tabela 8 fornece o significado estatístico e as inferências do resultado da pesquisa.

Tabela 8 – Interpretação dos fatores identificados e sua correlação com o ESS para MP aprimorada no Exército Nigeriano

Núm.	Contribuições dos Esquemas de Segurança Social (Variável Independente)	Atributos da Motivação do Pessoal (Variável Dependente)	Resultado/Relacionamento
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	Disciplina do Pessoal.	Gestão Humana.	Forte Contribuição Positiva
2.	Melhoria do Moral do Pessoal.	Motivação melhorada.	Forte Contribuição Positiva
3.	Vida Profissional do Pessoal.	Inovação.	Forte Contribuição Positiva

Fonte: O autor (2021).

4.4 Estratégias para Melhorar o Esquema de Segurança Social no Exército Nigeriano

Após os vários desafios que dificultam a provisão de ESS adequados e encorajadores para uma MP aprimorada no EN, algumas estratégias-chave foram identificadas. Algumas dessas estratégias incluem a criação de uma Diretoria de Planos Futuros para o EN, adotando um roteiro para a continuação da implementação da política de ESS no EN, bem como alavancando as fontes de IGR do EN. Essas estratégias seriam discutidas em conformidade.

4.4.1 Criação de uma Diretoria de Planos Futuros para o EN

O desafio da má previsão e da falta de preparação adequada para um Serviço em crescimento como o do EN poderia ser enfrentado através da criação de uma Diretoria Independente de Planos Futuros. O objetivo desta estratégia é garantir que o QG sempre se mantenha a par dos potenciais de crescimento do Serviço e faça planos adequados para o ESS necessário, a fim de melhorar a MP. Isso garantiria que o ESS fosse devidamente financiado, aprimorando a MP no EN. Essa estratégia pode ser implementada até o segundo trimestre de 2022.

4.4.2 Adoção de um Roteiro para a Continuação da Implementação de Políticas de ESS no EN

O desafio da implementação de políticas inconsistentes devido a frequentes mudanças no regime na liderança poderia ser resolvido através da adoção de um roteiro para a continuidade da implementação de políticas de ESS no EN que garantiria que a MP continuasse sendo uma prioridade. Nas últimas 6 décadas, os COAS foram alterados mais de 20 vezes com cada novo chefe entrando a bordo com uma visão e missão diferentes. Assim, a implementação da política torna-se a maior vítima, pois é parcialmente executada ou abandonada na totalidade. Portanto, a adoção de um roteiro que institucionalizasse a implementação de políticas poderia garantir que o EN permaneça em um curso constante para o desenvolvimento e implementação de ESS eficazes para uma MP aprimorada. O QG poderia convocar um comitê para o desenvolvimento deste roteiro para o ESS do EN até o primeiro trimestre de 2022.

4.4.3 Aproveitando as fontes de IGR do Exército Nigeriano

O desafio de diminuir a alocação orçamentária para o EN em grande parte devido a outras necessidades nacionais concorrentes, bem como as realidades econômicas atuais no país, poderia ser resolvido aproveitando as fontes existentes de IGR do EN. O EN poderia reservar até 70% dos fundos gerados a partir de suas fontes IGR para o fornecimento de ESS que melhoraria a MP. Assim, o financiamento para o ESS estaria fora dos orçamentos regulares do EN, garantindo assim a disponibilidade de fundos. Consequentemente, seria necessário que um comitê desenvolvesse modalidades de aproveitamento do IGR do EN para aumentar os fundos disponíveis para desenvolver um ESS eficaz para melhorar a MP no EN. O QG poderia convocar um comitê para alavancar as fontes existentes de na IGR até o Segundo Trimestre de 2022.

5. Conclusão

A provisão de ESS foi identificada como um multiplicador de forças para garantir a MP nas Forças Armadas. Isso leva a um alto nível de compromisso com o dever com o aumento da produtividade no EN, como ficou evidente durante a Guerra Civil da Nigéria entre 1967 e 1970 e suas consequências imediatas. Ao longo dos anos, no entanto, a ESS no EN tornou-se inadequada devido a questões como realidades de expansão, a ineficaz implementação de políticas e financiamento inadequado. Essas questões estavam associadas a desafios como projeções, planejamento e previsão ruins para o futuro, mudanças frequentes na liderança, bem como financiamento insuficiente, o que impacta nos ESS e MP no EN.

A fim de mitigar os desafios destacados, este estudo propõe algumas estratégias que melhorariam a ESS para MP aprimorada no EN. Essas estratégias incluem a criação de uma Diretoria de Planos Futuros no EN, adoção de um roteiro de implementação para a EN, bem como alavancagem nas fontes de IGR do EN. Essas estratégias certamente aumentariam a capacidade do EN de fornecer ESS adequados e reconfortantes para seu pessoal para melhorar a MP.

5.1 Recomendações

Recomenda-se que o QG:

- a. Crie a Diretoria de Planos Futuros sob o QG DAPP até o segundo trimestre de 2022.
- b. Desenvolver um roteiro para a continuidade da implementação da política de ESS no EN até o primeiro trimestre de 2022.
- c. Desenvolver modalidades para alavancar o na IGR existente até o segundo trimestre de 2022.

Referências

- AARON, V. G. Planning and strategies: effective means for attaining efficient military. **American Journal for Military Development**, [s. l.], v. 3, n. 1, p. 12, 2020.
- ABUL-MAGD, Z. **Militarizing the nation: the army, business, and revolution in Egypt**. New York: Columbia University Press, 2017.
- ADEKOLA, B. Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction: a case study of Nigerian Bank Employees. **Australian Journal of Business and Management Research**, Sydney, v. 1, n. 2, 2011.
- ADISA, J. Military professionalism under a post-military administration: the Nigeria Prospect. *In*: PROCEEDINGS OF CHIEF OF ARMY STAFF ANNUAL CONFERENCE, 1992. **Proceedings** [...]. [S. l.: s. n.], 1992.
- AHMADU, M. Bureau of Public Procurement Partners with the Army to Strengthen Procurement Process. Abuja, 2018. Seminar organised by the Nigerian Army and BPP, Army Headquarters.
- AKINSUYI, Y. Nigeria: 2000 Benefit from Army Housing Scheme. *In*: ALLAFRICA. [S. l.]: AllAfrica, June 17, 2006. Disponível em: <https://allafrica.com/stories/200606190100.html>. Acessado em: Dec 1, 2021.
- AKPA, P. A. Career planning and terms and conditions to service: an appraisal HQ 3 Armored Division Administrative Seminar. 2008.
- ALAO, S. Centralised procurement and operational efficiency in the Nigerian Armed Forces: issues and prospects. *In*: NATIONAL DEFENCE COLLEGE NIGERIA. Abuja: NDC, July 2010. Unpublished.
- BOBAI, S. K. **Career planning for increased productivity in the Nigerian Army: an appraisal**, Kaduna. Jaji: AFCSC, 2013.
- CHETANA, N.; MOHAPATRA, A. K. das. Career Planning and Career Management as Antecedents of Career Development. **Asian Journal of Management**, v. 8, n. 3, p. 614-618, Jul/Sep 2017.
- COUNCIL OF SUPPLY CHAIN MANAGEMENT PROFESSIONALS. **The military role and personnel motivation**. London: CSCMP, 2012.
- EIFERT, K. **Plot your future using the career master plan**. [S. l.: s. n.], 2012. Disponível em: http://navy.mil/search/display.asp?story_id=2559. Acessado em: Nov 17, 2020.

EISENHOWER, D. **US Doctrine for Military Operations**. Washington: The Pentagon Press, 1991.

ESTERHUYSE, A. Educating for professionalism: a new military for a new South Africa. **Scientia Militaria: South African Journal of Military Studies**, Saldanha, v. 34, n. 2, 2006. Disponível em: <https://www.ajol.info/index.php/smsajms/article/view/75308>. Acessado em: Dec 2, 2021.

FLIPPO, E. B. **Personnel management**. New York: McGraw Hill, 2005.

GBOR, J. W. T. Military intervention and military professionalism. *In*: ODUNSI, S. A. **Declining Professionalism in the Nigerian Army NWC**. Abuja: [s. n.], Apr 1998.

GREENE, H. K. Personnel Motivation and Welfare Schemes. **Journal for Military Service**, [s. l.], v. 2, n. 14, 24, 2011.

HALL, D. **Career development in organizations**. Michigan: Jossey-Bass, 1986.

IBRAHIM, G. **Military welfare schemes: an assessment**. Ibadan: Spectrum Publication Ltd., 2016.

IGOICHE, J. I. Career Planning Officers/Soldiers. **NA Journal**, [s. l.], v. 9, n. 2.2, p. 201, year.

LUCY, T. Management information systems. 9th ed. [S. l.]: Cenegafe Learning, 2004.

NIGERIA. Armed Forces. **Armed forces act cap a20 the law of the Federation of Nigeria 2004**. [S. l.: s. n., 2004]. Disponível em: [https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/049ea0330082bc31c12576ea005be4a3/\\$FILE/ARMED%20FORCES%20ACT.pdf](https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/049ea0330082bc31c12576ea005be4a3/$FILE/ARMED%20FORCES%20ACT.pdf). Acessado em: Dec 2, 2021.

NIGERIA. Armed Forces. **Harmonised terms and condition of service officers**. Revised. [S. l.: s. n.], 2012.

ROLE of Welfare in Personnel Motivation. **DefenceWeb**, [s. l.], 2020.

NIGERIA. Army. **Army welfare services**. Abuja: Army Headquarters, 2020.

NIGERIA. Army. **Directorate of Nigerian Army welfare limited/guarantee**. Abuja: Nigerian Army, 2018. Disponível em: https://army.mil.ng/?page_id=454. Acessado em: Dec 2, 2021.

NIGERIAN ARMY POST EXCHANGE. **About us**. Lago: NAPEX, 2021. Disponível em: <https://www.napex.com/about-us/>. Acessado em: Dec 1, 2021.

NIGERIA. Budget Office. **Approved appropriation bill**. Abuja: Budget Office, 2019.

NIGERIA'S content implementation now at 1 % contractors fund - Simbi Wabote. **Vanguard Newspaper**, [Lagos], Mar 10, 2020. Disponível em: <https://www.vanguardngr.com/2020/03/nigerian-content-implementation-now-at-new-level-with-1-contractors-fund-simbi-wabote/>. Acessado em: Apr 20, 2020.

NIGERIA. Ministry of Defence. Headquarters. **Armed forces terms and condition of service**. Abuja: [Ministry of Defence], 2019.

OBIALO, G. Full List of All Military/Command Schools in Nigeria's 36 States. **Nigerian Infopedia**, [s. l.], Oct 1, 2019. Disponível em: <https://nigerianinfopedia.com.ng/list-of-military-command-schools-in-nigeria/>. Acessado em: Dec 1, 2021.

OLADUNTOYE, T. O. Career planning for NA infantry officers. Lecture delivered to CCC 53/11 on 3 Nov 1, 2011.

PERLMUTTER, A. **The military and politics of modern times**. New Haven: Yale University Press, 1987. p. 275.

PERSONNEL welfare for operational effectiveness. **DoD Journal**, [s. l.], v. 2. n. 14, p. 15, 2007.

SHEHU, P. Nigerian army personnel welfare and motivation. **Journal for Science and Development**, [s. l.], v. 3, n. 1, 2017.

SHELLE, L. T. NA Welfare programmes for service personnel - an appraisal. 2006. Thesis (Doctorate) – Armed Forces Command and Staff College, Kaduna, Nigeria, 2006.

THE DEBT MANAGEMENT OFFICE OF NIGERIA. Press Release. **Facts about chinese loans to Nigeria**. Abuja: The Debt Management Office, 2020. Disponível em: <https://www.dmo.gov.ng/facts-about-chinese-loans-to-nigeria>. Acessado em: Dec 2, 2021.

UDUOKHAI, G. O. **Career planning and disengagement: an assessment of the Nigerian Air Force**: NWC Project. [S. l.: s. n.], 2001.

UNITE STATES. Army. Assessment of Personnel Welfare. **The Military Journal**, [s. l.], v. 1, n. 12, 16, 2012.

