



ACADEMIA MILITAR

***STRESS E ENGAGEMENT* EM SITUAÇÕES DE PRESSÃO. O CASO DO CENTRO DE TROPAS COMANDOS**

Autor: Aspirante-Oficial Aluno de Infantaria

Tiago Alexandre Brito Faria

Orientador: Tenente-Coronel / Professor Doutor António José Esteves Rosinha

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, Junho de 2014



ACADEMIA MILITAR

***STRESS E ENGAGEMENT* EM SITUAÇÕES DE PRESSÃO. O CASO DO CENTRO DE TROPAS COMANDOS**

Autor: Aspirante-Oficial Aluno de Infantaria

Tiago Alexandre Brito Faria

Orientador: Tenente-Coronel / Professor Doutor António José Esteves Rosinha

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, Junho de 2014

Epígrafe

“Lembre-se: você é seu próprio General. Então, tenha agora a iniciativa, planeie e marche decidido para a vitória.” (Sun Tzu, 544 a.C. - 496 a.C)

Dedicatória

Aos militares que não juraram bandeira...

Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de deixar um agradecimento geral a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho de investigação.

Ao meu Orientador, Tenente-Coronel / Professor Doutor António José Esteves Rosinha pela sua máxima disponibilidade, camaradagem, amizade, dedicação e transmissão de conhecimentos.

Ao Tenente-Coronel de Infantaria Estevão da Silva, diretor dos cursos de Infantaria da Academia Militar pela sua constante preocupação com a evolução dos trabalhos e disponibilidade na resolução de problemas.

Ao Tenente de Infantaria Comando Luís Silva meu grande amigo e camarada pela sua enorme e inesgotável disponibilidade na resolução de problemas que se revelou ser uma peça importantíssima atuando como elo de ligação com o Centro de Tropas Comandos.

Ao Centro de Tropas Comandos pela disponibilidade, abertura e autorização para todas as tarefas e visitas necessárias no decorrer da investigação.

A todos os militares, Oficiais, Sargentos e Praças que disponibilizaram o seu tempo para responder aos questionários necessários à realização de este trabalho.

À Academia Militar que me proporcionou formação e educação ao longo de cinco anos proporcionando-me uma oportunidade única para vingar e ser bem-sucedido.

À Biblioteca Nacional que se revelou importantíssima devido ao rigor e apuro que promove na organização da vasta coleção de bibliográfica.

À minha família.

À minha namorada sempre ao meu lado.

A todos estes, um enorme obrigado.

Resumo

A saúde mental dos subordinados é cada vez mais uma preocupação dos comandantes. É neste pressuposto que assenta esta investigação, mais especificamente, nos assuntos relacionados com o *stress*, *engagement*, felicidade subjetiva e desempenho.

Posto isto, decidimos focalizar o nosso estudo em dois cursos de Comandos e em militares comandos que se encontram no ativo perfazendo um total de 144 militares participantes no estudo. Estes militares responderam a um inquérito por questionário com o objetivo de perceber qual o impacto do curso de Comandos nos militares em estudo e em particular nos níveis do *stress*, *engagement*, felicidade subjetiva e desempenho por eles sentidos.

Verifica-se que os militares que terminaram com sucesso o curso de Comandos apresentavam níveis mais altos de vigor e dedicação e níveis mais baixos de preparação militar no momento em que iniciaram o curso do que no final. É também possível perceber que os militares que terminaram com sucesso o curso apresentavam níveis mais altos de vigor e dedicação que os militares que desistiram do curso.

No decorrer do nosso estudo verificou-se ainda a existência de relações baixas e moderadas mas com níveis de significância aceitáveis da variável *stress* com o vigor, dedicação, absorção, felicidade e preparação militar. Não poderia ser descorado do nosso estudo o rendimento dos militares tendo em vista perceber como o poderíamos aumentar, assim verificamos que existem relações moderadas do rendimento militar com o vigor, dedicação, absorção e preparação física.

O comandante é a pessoa que mais se preocupa com o bem-estar dos seus subordinados. Com base neste pressuposto decidimos incluir também no nosso estudo a variável felicidade podendo concluir-se que se relaciona a um nível moderado/alto com o vigor, dedicação, absorção, rendimento militar e preparação física.

Palavras-chave: *Stress*, *Engagement*, Felicidade Subjetiva, Comandos.

Abstract

The mental health of the subordinates is increasingly a concern of commanders. This investigation lies on that assumption, more specifically, on issues related to *stress*, *engagement*, happiness and performance.

That said, we have decided to focus our study on two Comando courses and on comando soldiers still in active duty, in a total of 144 soldiers taking part in our study. These soldiers answered a questionnaire survey that aimed to understand the impact of the Comando course on the soldiers in question, and the level of stress, engagement and subjective happiness and performance they felt.

We have found that the soldiers who have successfully completed their Comando course showed higher levels of vitality and dedication, and lower levels of military preparedness at the time they started the course than at the end. We have also realized that those who successfully completed the course showed higher levels of vitality and dedication than those who dropped out.

In the course of our study, we also found low and moderate level relationships, but with acceptable levels of the variable *stress*, with vitality, dedication, assimilation, happiness and military preparedness. Our study could not have ignored the yield of soldiers since our aim was also to find ways of increasing it. We have found evidence that military yield is moderately related to vitality, dedication, assimilation and physical condition.

Based on the assumption that the commander is the person who cares most about the well-being of its subordinates, we have decided to include in our study the variable happiness. We can conclude that the relationship between this variable and vitality, dedication, assimilation, military yield and physical condition is moderate/high.

Keywords: *Stress*, *Engagement*, Subjective Happiness, Comandos.

Índice Geral

Epígrafe	i
Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice Geral	vi
Índice de Figuras	ixi
Índice de Quadros e Tabelas	xii
Índice de Apêndices	xii
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	xiv
Capítulo 1 - Introdução	1
1.1. Enquadramento	1
1.2. Justificação do tema	2
1.3. Delimitação do estudo	3
1.4. Questão Central e Questões derivadas	3
1.4.2. Objetivos	4
1.4.3. Hipóteses	4
1.5. Estrutura do trabalho	5
Capítulo 2 - Stress	6
2.1. Definição e origem do conceito <i>stress</i>	6
2.2. Modelo de Luta e Fuga	8

2.3. Modelo de Selye: Síndrome Geral de Adaptação (SGA).....	8
2.4. Modelo Transacional do <i>Stress</i> de Lazarus e Folkman.....	9
2.5. Modelo ou teoria dos acontecimentos de vida	10
2.6. Stressores.....	12
2.6.1. Classificação dos Stressores.....	12
Capítulo 3 - Engagement e Felicidade Subjetiva.....	15
3.1. <i>Engagement</i>	15
3.2. Felicidade Subjetiva	16
3.3. <i>Engagement</i> e Felicidade subjetiva	17
Capítulo 4 - Stress e Engagement enquanto preditores de Felicidade	19
4.1. Operacionalizar o assunto	19
Capítulo 5 - Metodologia e Procedimentos	21
5.1. Procedimento.....	21
5.2. Descrição do Inquérito por Questionário	22
5.3.1. Dados Pessoais	23
5.3.2. Escala de <i>Stress</i> Percebido (PSS 10).....	23
5.3.3. Escala de <i>Engagement</i> , Utrech Work Engagement Scale (UWES).....	24
5.3.3.4. Escala de Felicidade Subjetiva.....	25
5.3.3.4. Escala de Desempenho.....	26
5.4. Descrição da Amostra	26
Capítulo 6 - Apresentação, Análise e Discussão de Resultados.....	29
6.1. Impacto do curso de Comandos	29

6.1.1. Diferenças antes e após o curso de Comandos.....	29
6.1.2. Propensão para finalizar o curso com sucesso	31
6.1.3. Diferenças entre os militares que finalizaram o curso com sucesso e os militares que já se encontram no ativo	31
6.2. <i>Stress</i>	32
6.2.1 <i>Stress</i> nos militares quando iniciam o curso de Comandos	32
6.2.2. <i>Stress</i> nos militares quando terminam o curso de Comandos	34
6.2.3. <i>Stress</i> nos militares quando terminam o curso de Comandos	35
6.3. Rendimento Militar	36
6.3.1. Rendimento dos militares que terminaram o curso quando iniciam o curso de Comandos (M1)	36
6.3.2. Rendimento dos militares quando terminam o curso de Comandos	38
6.3.3. Rendimento dos militares que já se encontram no ativo	39
6.4. Felicidade	41
6.4.1. Felicidade dos militares quando iniciam o curso	41
6.4.2. Felicidade dos militares quando terminam o curso de Comandos	43
6.4.3. Felicidade dos militares que já se encontram no ativo (Veteranos).....	44
6.5. Motivações de Ingresso no Curso de Comandos	45
Capítulo 7 - Conclusões e Recomendações	47
7.1. Limitações e Recomendações	53
Bibliografia	54
Apêndice A - Questionário 1	AP-1
Apêndice B - Questionário 2	AP-7

Apêndice C - Tabelas dos Alfas de Cronbach	AP-14
C.1. Alfa de <i>Cronbach</i> da Escala de <i>Stress</i> Percebido.....	AP-14
C.2. Alfa de <i>Cronbach</i> da Escala de <i>Engagement</i>	AP-16
C.3. Alfa de <i>Cronbach</i> da Escala de Felicidade Subjetiva.....	AP-17
C.4. Alfa de Cronbach da Escala de Desempenho	AP-18
C.5. Alfa de <i>Cronbach</i> do Questionários Completo	AP-19
Apêndice D - Teste de Amostras Independentes 1	AP-20
Apêndice E - Teste de Amostras Independentes 2	AP-21
Apêndice F - Correlações 1	AP-22
Apêndice G - Correlações 2	AP-23
Apêndice H - Correlações 2	AP-24
Apêndice I - Regressão linear usando o <i>Stress</i> no momento inicial como variável dependente	AP-25
Apêndice J - Regressão linear usando o <i>Stress</i> no final do curso como variável dependente	AP-27
Apêndice K - Regressão linear usando o <i>Rendimento</i> Militar no final do curso como variável dependente	AP-28

Apêndice L - Regressão linear usando o Rendimento	
Militar no início do curso como variável dependente	AP-30
Apêndice M - Regressão linear usando o Rendimento	
Militar dos militares no ativo como variável dependente	AP-32
Apêndice N - Regressão linear usando Felicidade no	
momento inicial como variável dependente	AP-34
Apêndice O - Regressão linear usando Felicidade dos	
militares já no ativo como variável dependente.....	AP-36
Apêndice P - Regressão linear usando Felicidade dos	
militares no momento em que terminam o curso de Comandos	AP-38
Apêndice Q - Regressão linear usando o <i>Stress</i> dos veteranos	
como variável dependente.....	AP-39
Apêndice R – Motivos do voluntariado para o curso de Comandos	
	AP-40

Índice de Figuras

Figura 1 - Diferenças entre Veteranos e Principiantes.....	32
Figura 2 - Correlações no momento inicial da variável <i>stress</i>	33
Figura 3 - Regressão Linear da variável <i>stress</i> no momento inicial.	34
Figura 4 - Correlações no final do curso da variável <i>stress</i>	34
Figura 5 - Regressão Linear da variável <i>stress</i> no final do curso.	35
Figura 6 - Correlações da variável <i>stress</i> nos veteranos.	35
Figura 7 - Regressão Linear da variável <i>stress</i> dos veteranos.....	36
Figura 8 - Correlações no momento inicial da variável rendimento militar.	37
Figura 9 - Regressão Linear da variável rendimento militar no final do curso.....	38
Figura 10 - Correlações variável rendimento militar no momento em que acabam o curso.....	38
Figura 11 - Regressão Linear da variável rendimento militar no final do curso.....	39
Figura 13 - Regressão Linear da variável rendimento militar no final do curso.....	40
Figura 12 - Correlações variável rendimento militar dos militares que já se encontram no ativo.....	40
Figura 14 - Correlações no momento inicial da variável felicidade.	41
Figura 15 - Regressão Linear da variável felicidade no início do curso.	42
Figura 16 - Correlações da variável felicidade no final do curso.....	43
Figura 17 - Regressão Linear da variável felicidade no final do curso.....	43
Figura 18 - Correlações da variável felicidade dos Veteranos.....	44
Figura 19 -- Regressão Linear da variável felicidade dos veteranos.....	45

Índice de Quadros e Tabelas

Quadro 1 - Motivos do voluntariado para o curso de Comandos.....	40
Tabela 1– Caracterização da Amostra.....	27
Tabela 2 - Elementos que desistiram e elementos que finalizaram com sucesso. ...	27
Tabela 3 - Estratificação da Amostra.	28
Tabela 4 - Diferenças antes e após o curso.	30
Tabela 5 - Alfa de <i>Cronbach</i> da escala stress	AP-14
Tabela 6 - Alfa de <i>Cronbach</i> da escala <i>engagement</i>	AP-17
Tabela 7 - Alfa de <i>Cronbach</i> da escala Felicidade.....	AP-17
Tabela 8 - Verificação da qualidade dos itens do Felicidade.....	AP-18
Tabela 9 - Alfa de <i>Cronbach</i> final da escala Felicidade	AP-18
Tabela 10 - Alfa de <i>Cronbach</i> final da escala Desempenho	AP-18
Tabela 11 - Verificação da qualidade dos itens de Desempenho	AP-19
Tabela 12 - Alfa de <i>Cronbach</i> do questionário original.....	AP-19
Tabela 13 - Tabela 12 - Alfa de <i>Cronbach</i> do questionário alterado.....	AP-19
Tabela 14 - Teste de Amostras Independentes (militares que acabaram o curso de Comandos com Sucesso e os que Desistiram).....	AP-20
Tabela 15 - Teste de Amostras Independentes (militares que acabaram o curso de Comandos com Sucesso, e os que já se encontram no Ativo).....	AP-21
Tabela 16 - Correlações das variáveis em análise dos militares que acabaram com sucesso o curso de Comandos	AP-22
Tabela 17 - Correlações das variáveis em análise de todos os militares envolvidos no estudo e no momento em que iniciaram o curso de Comandos	AP-23

Tabela 18 - Tabela de correlações das variáveis em análise dos militares que já se encontram no ativo.....	AP-24
Tabela 19 - Resumo do Modelo 1	AP-25
Tabela 20 - Variáveis inseridas e coeficientes 1	AP-26
Tabela 21 - Resumo do Modelo 2	AP-27
Tabela 22 - Variáveis inseridas e coeficientes 2	AP-27
Tabela 23 - Resumos dos Modelos 3	AP-28
Tabela 24 - Variáveis inseridas e coeficientes 3	AP-29
Tabela 25 - Resumos dos Modelos 4	AP-30
Tabela 26 - Variáveis inseridas e coeficientes 4	AP-31
Tabela 27 - Resumos dos Modelos 5	AP-32
Tabela 28 - Variáveis inseridas e coeficientes 5	AP-33
Tabela 29 - Resumos dos Modelos 6	AP-34
Tabela 30 - Variáveis inseridas e coeficientes 6	AP-35
Tabela 31 - Resumos dos Modelos 7	AP-36
Tabela 32 - Variáveis inseridas e coeficientes 7	AP-37
Tabela 33 - Resumo do Modelo 8	AP-38
Tabela 34 - Variáveis inseridas e coeficientes 8	AP-38
Tabela 35 - Resumo do Modelo 9	AP-39
Tabela 36 - Variáveis inseridas e coeficientes 9	AP-39

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

CTC	Centro de Tropa Comandos
<i>et al.</i>	entre outros (autores)
FND	Força Nacional Destacada
IBM SPSS	<i>International Business Machines Statistical Package for the Social Sciences</i>
ISR	<i>Institute for Social Research</i>
M1	Momento 1
M2	Momento 2
M3	Momento 3
NIM	Número de Identificação Militar
P	Coefficiente de Significância
p.	Página
PF	Preparação Física
PM	Preparação Militar
pp.	Páginas
PSS	<i>Perceived Stress Scale</i>
R	Coefficiente de determinação
r	Coefficiente de Correlação de <i>Person</i>
RM	Rendimento Militar
SGA	Síndrome Geral de Adaptação
Sig	Significância
UWES	Utrecht Work Engagement Scale, Escala de Engagement.

Capítulo 1

Introdução

1.1. Enquadramento

O trabalho de investigação que se segue, pretende perceber as relações causa efeito da indução de determinadas características durante a formação dos militares comandos proporcionando um melhoramento do desempenho da instituição militar, mais especificamente da unidade Centro de Tropas Comando.

Para tal, decidiu-se analisar os níveis de *stress* e de *engagement* dos militares Portugueses que frequentam o curso de Comandos e de militares Comandos já no ativo, procurando determinar resultados que suscitem possíveis propostas de ajustamento a ser efetuadas.

É certo que durante o curso de Comandos um dos fatores mais preponderantes, se não mesmo o mais, são os stressores presentes durante o curso. Introdutoriamente é importante mencionar a nossa perspetiva do conceito.

Assim, começamos por referir Cannon que aparentemente foi o primeiro a referir-se à palavra *stress* numa perspetiva científica associando-o ao equilíbrio do organismo, ou seja, ao processo homeostático, introduzindo assim o modelo de luta ou fuga. Selye em 1936 interliga o conceito de *stress* ao fenómeno biológico e em 1946 após expor animais de laboratórios a stressores variados, verificou que os mesmos apresentavam mudanças degenerativas ou involutivas em todos os órgãos anunciando este processo como *Síndrome Geral de Adaptação* (SGA) (Ribeiro, 2005).

Existe uma panóplia de interpretações sobre o significado da palavra *stress* assim: para Paúl e Fonseca (2001, p.45) “*stress* verifica-se quando há um desequilíbrio entre as exigências ambientais e as capacidades de resposta do organismo”; já para Pestana e Páscoa (2002) *stress* é definido como um “estado emocional desagradável (...) resultante de uma situação de perigo iminente”; por fim Chambel (2005) “define *stress* como o

resultado de um conjunto de percepções e cognições do sujeito” (Sebastião, 2009, pp. 28,29). A definição de *stress* mais aceite atualmente é da autoria de Lazarus e Launier citado em Ogden (2004, pp. 285 - 286) que considera o *stress* como “*transação entre as pessoas e o meio ambiente*”.

Intimamente relacionado com o *stress* encontra-se o *engagement*. Este surge quando o indivíduo é sujeito a stressores de carácter positivo revelando-se assim capaz de resolver os problemas inerentes à sua função. De igual modo, é desenvolvido um espírito de ligação e fidelidade com a organização a que pertence. Assim sendo, na nossa perspetiva torna-se pertinente verificar qual o nível de *engagement* revelado pelos militares que finalizam o curso de comandos.

Assim, incluímos no estudo as três dimensões do *engagement*: vigor, absorção e dedicação pois torna-se importante perceber se os nossos militares apesar do *stress* a que são expostos, conseguem, mesmo assim, apresentar energia envolvimento e eficácia no desempenho das suas funções. Milhano e Marques Pinto (2008) definem estas características como *engagement*.

Depois de algum debate e discussão, decidimos enriquecer a nossa investigação acrescentando a dimensão Felicidade Subjetiva que em tudo se enquadra no contexto exploratório deste trabalho. Muitos investigadores tentaram conceptualizar o termo felicidade resultando em várias definições. Na verdade, existe um paradoxo entre felicidade subjetiva e bem-estar. Assim é possível afirmar que a felicidade subjetiva e o bem-estar subjetivo são sinónimos (Vosgerau, 2012). Por consequente nesta investigação vamos utilizar a palavra felicidade como sinónimo de bem-estar.

1.2. Justificação do tema

Cada vez mais, o comandante preocupa-se, não só com a saúde física dos seus homens, mas também com a saúde mental dos mesmos. É importante que ambas as componentes estejam em sintonia ou estejam coordenadas. É neste pressuposto que se baseia este trabalho de investigação aplicada, compreender como os militares da força de comandos estão a lidar com o *stress*, assim como, se os stressores que lhes são incutidos

durante o curso é benéfico tanto para o desempenho das suas funções, como para o *engagement* em relação às suas vidas e ao trabalho.

Este trabalho de investigação parte da escassez de estudos em contexto militar, sendo revestido de interesse para os comandantes, dado que procura explicar o impacto do Curso de Comandos nos níveis de *stress* e *engagement* dos militares que o frequentam.

1.3. Delimitação do estudo

A presente investigação pretende estudar os militares do Exército Português mais especificamente os militares instruídos do 121º e 122º cursos de Comandos e os militares Comandos a servir no Centro de Tropas Comandos.

1.4. Questão Central e Questões derivadas

Como fio condutor da investigação e para tentar exprimir aquilo que procuramos saber, elucidar e compreender melhor, como Quivy e Campenhoudt (1995) aconselham, criámos uma pergunta de partida: Qual o impacto do curso de Comandos ao nível do *Stress*, *Engagement*, Felicidade Subjetiva e Desempenho (Preparação Militar, Preparação Física e Rendimento Militar)?

De forma a não restringir o estudo à pergunta de partida, mas usando-a para nos conduzir, complementamo-la com as perguntas derivadas.

Questão derivada nº 1: Quais os motivos que levam os militares a voluntariarem-se para o curso de Comandos?

Questão derivada nº 2: Quais as diferenças nas variáveis em análise entre os militares principiantes (que acabaram o curso) e os militares que já se encontram no ativo?

Questão derivada nº3: Das variáveis em análise, quais explicam os níveis de *stress* sentidos pelos militares no momento em que iniciam o curso de comandos?

Questão derivada nº4: Das variáveis em análise e nos militares no ativo, quais explicam os níveis de Rendimento Militar?

Questão derivada nº5: O que explica os níveis de Felicidade?

Questão derivada nº6: Das variáveis em análise e no momento inicial, há diferenças entre os militares que finalizaram o curso de Comandos com sucesso e os que desistiram?

1.4.2. Objetivos

Como objetivo geral prende-se identificar qual o impacto do curso de Comandos ao nível do *stress*, *engagement*, felicidade subjetiva, preparação física, preparação militar e rendimento militar. Como objetivos específicos identificam-se as causas de *stress* nos militares comandos e aspirantes a comandos, identificam-se as variáveis explicativas do rendimento militar, felicidade e *engagement*. Identificam-se, ainda, os motivos que levam os militares a voluntariarem-se para o curso de Comandos.

1.4.3. Hipóteses

As hipóteses são respostas temporárias e provisórias formuladas a partir do problema de investigação (Sarmiento, 2013). Assim, de seguida enunciamos as hipóteses desta investigação:

Hipótese 1: Os militares que terminam o curso de Comandos com sucesso, no momento inicial apresentam níveis mais elevados de *stress* e níveis mais baixos de vigor, dedicação, felicidade subjetiva e desempenho do que no final do curso de Comandos.

Hipótese 2: Os principais motivos que levam os militares a voluntariarem-se para o curso de Comandos é a possibilidade de realizar uma missão no exterior de Portugal e a vontade de servir numa força operacional.

Hipótese 3: Os militares que já se encontram no ativo apresentam níveis mais baixos de *stress* e níveis mais altos de vigor, dedicação, absorção, felicidade subjetiva e rendimento militar.

Hipótese 4: Os níveis de vigor, dedicação, absorção e desempenho influenciam negativamente os níveis de *stress* sentido pelos militares quando iniciam o curso de Comandos.

Hipótese 5: O Rendimento Militar dos militares no ativo relaciona-se positivamente com vigor, absorção, dedicação, felicidade subjetiva e desempenho e negativamente com o *stress*.

Hipótese 6: A Felicidade relaciona-se positivamente com o vigor, absorção, dedicação e rendimento militar.

Hipótese 7: No momento inicial, os militares que desistiram apresentam níveis mais altos de *stress* e níveis mais baixos de vigor, dedicação, absorção e desempenho que os militares que terminaram o curso.

1.5. Estrutura do trabalho

Nos capítulos 2, 3 e 4 abordamos o tema da investigação com vista a observar o estado da arte atual, revendo conceitos de vários autores usados como referência para esta investigação. Nestes capítulos também expomos alguns estudos recentes na área para posteriormente comparar com os nossos, consolidando assim o conhecimento.

Uma vez que realizámos inquéritos por questionários decidimos criar o capítulo 5 para abordar a metodologia e o capítulo 6 para expor, analisar e discutir os dados obtidos.

Por fim, damos resposta à nossa questão central e perguntas derivadas, com base nos dados por nós obtidos e comparados com outras investigações e confirmamos, ou não, as hipóteses de investigação por nós formuladas no início do trabalho.

Capítulo 2

Stress

Este capítulo destina-se a analisar o conceito de stress. Desta forma, o capítulo inicia com a definição e origem do conceito stress e a sua evolução até aos dias de hoje. De facto tendo em conta a perspetiva de análise que efetuamos, podemos definir ou caracterizar o conceito de stress de diferentes maneiras. São descritas interpretações e caracterizações do conceito stress baseado em diferentes teorias: “Modelo de Luta e Fuga”; “Modelo de Selye: Síndrome de Geral de Adaptação”; “Modelo Transacional do Stress de Lazarus e Folkman”; “Modelo ou teoria dos acontecimentos de vida”.

Para perceber o que realmente é o stress é necessário entender o que o provoca chegando-se assim ao conceito de stressor.

2.1. Definição e origem do conceito *stress*

A palavra *stress* foi absorvida pelo senso comum sendo normalmente definida como causador do mal-estar ou desconforto que um indivíduo experiencia no seu quotidiano (Paúl & Fonseca, 2001). “*Para um homem de negócios é frustração ou tensão emocional, para o controlador de tráfego aéreo é um problema de concentração, para um bioquímico e endocrinologista é um dado químico, para o atleta é tensão muscular*” (Selye apud Parreira, 2006, p.18). O *stress* popularizou-se muito em parte devido à exposição diária a fatores geradores de *stress* ou stressores que por norma têm um efeito negativo, como por exemplo a poluição, o trabalho, o trânsito ou até mesmo o insucesso. Com efeito, surgem expressões para designar a reação do nosso corpo quando exposto a stressores como “estou stressado” ou “sinto *stress*” (Parreira, 2006). O conceito de *stress* perdeu a sua designação original devido a uma enorme abrangência de significados em que tem vindo a ser usado, mas a sua importância enquanto catalisador de bem-estar é preponderante tornando-se crucial apurar a verdadeira essência do conceito (Dewe, Driscool & Cooper, 2010).

Fugindo da noção de um qualquer leigo em relação ao *stress*, é necessário, desde já, enunciar tendo em conta as definições atuais de *stress*, duas consequências da exposição a determinados stressores: o *distress* associado a *stress* perigoso e nocivo e o *eustress* associado a *stress* benéfico e positivo (Ogden, 2004). Selye (citado por Sebastião, 2009, p.28) acrescenta que o *stress* “está associado tanto a situações agradáveis como desagradáveis, na vida de qualquer pessoa”. Assim sendo, segundo Selye (citado por Ribeiro, 2005, p. 273) “aquilo que a linguagem comum designa por *stress* constitui uma degeneração do termo *distress*”.

Conforme acrescentam Kompier e Levi (1995, p. 13), “o organismo tem sempre presente um certo nível de *stress*, tal como, traçando um paralelo, um país mantendo um exército a postos, mesmo durante o tempo de paz. Ocasionalmente, este estado de preparação é intensificado, por vezes por uma boa causa, outras vezes sem ela”.

Baseado em Lazarus, Ribeiro (2005) acrescenta que na I Guerra Mundial o conceito de *stress* estava associado ao sistema nervoso, nomeadamente ao efeito nele causado pelo som de um rebentamento designando-se este fenómeno de «choque de bombardeamento». Já na II Guerra Mundial os termos «neurose de guerra» ou «fadiga de batalha» faziam referência a consequências psicológicas e quebra emocional consequentes da exposição a stressores. No final da II Guerra Mundial o conceito mais adotado para definir *stress* era importado da física como área específica, em que era exercida uma determinada força podendo causar a sua deformação ou colapso (*strain*). Lazarus, Deese e Osler após iniciarem o estudo do *stress* numa perspetiva psicológica perceberam que esta definição não era adequada, propondo assim, uma mediação motivacional e cognitiva explicativa das variações individuais (Ribeiro, 2005).

Lipp e Malagris defendem que o *stress* é um processo integrante na resposta do organismo face a situações de perigo, não devendo ser denominado de problema mas sim de solução reconhecendo também, quando o *stress* se demonstra de forma excessiva é prejudicial pondo em risco o organismo. Contrapondo este conceito, Doron e Parot preconizam que o *stress* corresponde às dificuldades encontradas e aos meios disponíveis que o organismo gere para combater o problema em causa (Sebastião, 2009).

2.2. Modelo de Luta e Fuga

O Modelo de Luta e Fuga foi desenvolvido por Cannon em 1932 sendo um dos primeiros modelos explicativos do *stress*. Cannon com este modelo defendia que um organismo quando sujeito a stressores externos, predominantemente fisiológicos, aumentava a sua atividade e excitação com vista à resolução do conflito, fugindo ou lutando com a fonte de *stress* em causa (Ogden, 2004). De acordo com Baptista *in* Sebastião (2009) perante o estímulo de um stressor, o sistema nervoso autónomo e endócrino entram em funcionamento suscitando respostas de luta ou fuga por parte do organismo. Ou seja, quando o corpo é sujeito a um stressor ocorrem mudanças fisiológicas de resposta do organismo resultantes da ativação destes dois sistemas controlados pelo hipotálamo que desempenha então uma dupla função, sendo por isso designado centro de *stress* do cérebro (Nolen-Hoeksema, Atkinson & Atkinson, 2002).

Em suma, resultante da análise deste modelo, pode-se definir *stress* como “uma resposta que possibilita a adaptação, mantendo o equilíbrio de base do organismo” (Graziani & Swendsen, 2007, Ogden, 2004 e Ramos 2001 citado por Sebastião, 2009, p. 31).

2.3. Modelo de Selye: Síndrome Geral de Adaptação (SGA)

O SGA foi desenvolvido por Selye em 1956 e é considerado o primeiro modelo coerente que explica o que se entende por *stress* (Bennett, 2000). “A característica principal do modelo de Selye é considerar o indivíduo como um objeto psicologicamente passivo no confronto com o agente stressor” (Ribeiro, 2005, p. 277). Assim sendo, Selye dividiu a resposta do organismo face a um stressor externo em três fases: na “fase de alarme” o organismo ativa o sistema nervoso autónomo, tal como acontecia no modelo de Luta e Fuga anteriormente referido, aumenta a atividade para responder ao elemento stressor, e se isso não for suficiente então entra na segunda fase; a “fase de resistência”, que se caracteriza pela resistência que o organismo exerce contra o elemento agressor, culminando em ações de luta ou fuga; a última fase é designada de “exaustão”, e só se verifica se a luta ou fuga não tiverem sido possíveis tendo sido esgotados todos os recursos

disponíveis para tal, provocando por consequência uma grande variedade de doenças fisiológicas ou, como Selye designava: *doenças de adaptação* (Nolen-Hoeksema *et al.*, 2002).

Ribeiro (2005) a partir deste modelo e face ao impacto e consequências do agressor no organismo agrupou os stressores em *pequenos stressores* (os que não iniciavam a “fase de alarme”), *grandes stressores* (os que espoletavam todo o processo de SGA) e *stressores letais* (aqueles que devido à sua intensidade poderiam levar à morte).

Ambos os modelos anteriormente referidos (de Cannon e de Selye) referiam-se ao *stress* como uma resposta automática do organismo face a um stressor sem grande relevo dos fatores psicológicos considerando os indivíduos como elemento passivo no processo de resposta (Ogden, 2004)

2.4. Modelo Transacional do Stress de Lazarus e Folkman

No modelo de Lazarus e Folkman entende-se que o indivíduo sujeito a uma situação de *stress* é parte ativa na resolução do problema na medida em que o indivíduo avalia a situação e os recursos disponíveis para uma resposta eficaz (Parreira, 2006). Nesta perspetiva referimo-nos ao *stress* como um processo complexo entre o ambiente e o organismo que envolve a perceção e avaliação de ameaças, assim como a implementação de estratégias de *coping*¹ para a sua resolução (Ribeiro, 2005).

Lazarus *in* Ogden (2004) distingue duas formas de avaliar a situação, primária ou secundária: na avaliação primária o indivíduo avalia a situação e o ambiente envolvente classificando o acontecimento como irrelevante; benigno e positivo; nocivo e negativo; já na avaliação secundária o indivíduo avalia-se a si próprio e às consequências tanto positivas como negativas das estratégias de *coping* por ele implementadas.

É necessário distinguir que o *coping* pode ser realizado a dois níveis: o *coping* centrado no problema onde o indivíduo centra a sua atenção no stressor ou na sua origem; enquanto no *coping* centrado nas emoções, o indivíduo implementa estratégias com vista a

¹ De acordo com Pereira “O *coping* é um construto frequentemente utilizado para identificar as dificuldades do indivíduo em resposta ao stress e que inclui actividade relacionadas com a resolução de problemas” (Correia, 2011, p. 86).

reduzir o seu nível de ansiedade, tentando lidar com o acontecimento e não necessariamente mudar de situação (Bennett, 2000).

Parreira (2006), baseado no modelo de Lazarus e Folkman, define *stress* como uma resposta circular e explica: quando o indivíduo avalia a ameaça e a sua capacidade de fazer-lhe frente, encontra-se na “fase antecipatória”; de seguida o indivíduo perspetiva o nível de *stress* que possivelmente será sujeito, implementado estratégias de *coping* mais ou menos eficazes e determinantes na intensidade de *stress* que no final realmente se fará sentir estando então o indivíduo na “fase de impacto”; por último o indivíduo experiencia a “fase pós-impacto” e faz uma retrospectiva analisando as suas estratégias de *coping* e o significado pessoal desta situação. Durante este processo, o indivíduo vai armazenando informação que utilizará novamente quando exposto a outra situação de *stress* sendo os resultados obtidos na “fase pós-impacto” absorvidos e analisados na “fase antecipatória” resultante da exposição a novos stressores.

Em suma, Lazarus considera um stressor de natureza psicológica se o indivíduo, com a sua capacidade cognitiva, conseguir interpretar os acontecimentos do ambiente e os recursos disponíveis distinguindo a situação como agradável ou lesiva para o seu bem-estar (Paúl & Fonseca, 2001).

2.5. Modelo ou teoria dos acontecimentos de vida

Na década de 60, Holmes e Rahe desenvolveram uma escala denominada de *Schedule of Recent Experiences* que considerava uma série de acontecimentos ou situações possivelmente vividas desde a morte de um familiar a um período de férias e associava o aumento do nível de *stress* sentido ao número de situações experienciadas de forma quantificável independentemente do indivíduo em causa ou da tipologia da situação vivida. Ou seja, todas as situações, independentemente do quão stressante pudessem ser ou parecer, contavam um ponto, no caso de serem duas situações como por exemplo entrar no período de férias e ficar desempregado eram contabilizadas com dois pontos (Ogden, 2004). Holmes e Rahe consideram os itens transcritos na sua escala como situações causadoras de *stress* “podendo, a partir daí, estudar-se a resistência pessoal aos

acontecimentos, o seu efeito cumulativo e de interação e a vulnerabilidade dos indivíduos face a outras experiências de vida” (Paúl & Fonseca, 2001, p. 67).

Na escala acima referida, mesmo numa análise pouco profunda, é perceptível que não parece muito correto igualar em termos pontuais situações tão diversificadas como a morte de um familiar ou entrar num período de férias. Por consequência surgiu uma nova escala de nome *Life Events Inventory*, que atribui uma pontuação de 0 a 100 de acordo com a gravidade causal do stressor no indivíduo de forma estereotipada, ou seja, os acontecimentos são cotados, independentemente da capacidade do indivíduo lidar com certas situações (Bennett, 2000). Por sua vez, Pilkonis e colaboradores *in* Ogden (2004) abordaram o problema de uma outra forma, deixando à consideração do próprio indivíduo a classificação dos acontecimentos como: conveniente; controlável ou conforme o grau de adaptação.

No entanto, Ogden (2004) sugere que se torna difícil escolher uma unidade ou escala para avaliar o efeito dos acontecimentos de vida, pois outros fatores poderiam deturpar os resultados uma vez que o indivíduo poderia classificar uma situação mais stressante que outra sem realmente o ser, por apenas ter ocorrido há pouco tempo.

“Os acontecimentos de vida não devem ser avaliados isoladamente, mas sim integrados em duas facetas da vida de um indivíduo: os seus recursos sociais permanentes (por exemplo, redes sociais de apoio social, recursos financeiros) e os seus stressores permanentes” (Moos e Swindle citado por Ogden, 2004, p. 290).

2.6. Stressores

Para se verificar *stress* é necessário existir um motivador da situação denominado de stressor. Um stressor pode ser qualquer acontecimento que irá suscitar mudança ou adaptação no comportamento do sujeito exposto ao mesmo. Um stressor abrange todas as causas que suscitem níveis de *stress* muito ou pouco elevados, desde situações de vida ou morte até uma simples compra tendo em conta que necessitam de suscitar mudança ou adaptação (Morris & Maisto, 2004). “Qualquer acontecimento pode ser stressante, tudo depende da forma como nos adaptamos a esse mesmo acontecimento” (Paúl & Fonseca, 2001, p. 63).

Na verdade é possível dizer-se que as fontes de *stress* estão em todo lado, porém o que vai variar no nível sentido por um indivíduo será o grau de exposição a um stressor. Anderson e Hammen afirmam que nas sociedades urbanas atuais a exposição a stressores aumenta em função do nível de pobreza e diminui em função do nível educacional e de integração social (Parreira, 2006).

2.6.1. Classificação dos Stressores

Os stressores podem ser classificados de diferentes formas consoante a perspetiva de análise que estamos a abordar. De seguida serão expostas algumas classificações atribuídas por investigadores da área sobre a análise do conceito de stressor.

2.6.1.1. Quanto ao conflito Interno

O *stress* pode ser causado por conflito interno se o indivíduo tiver de tomar decisões difíceis. Nesta perspetiva Miller *in* Kosslyn (2004) distingue três classificações:

- *Approach-approach conflict* é referente a uma situação causadora de *stress* num indivíduo quando este tem de escolher uma opção entre uma ou mais positivamente equivalentes, por exemplo, ter de escolher manter o mesmo

emprego e viver na mesma cidade ou mudar de cidade passando para um emprego com remuneração mais alta;

- *Avoidance-avoidance conflict* é o facto de o indivíduo tomar uma decisão desvantajosa para ele, por exemplo, aceitar uma proposta de emprego que não deseja porque tem de pagar o colégio do filho;
- *Approach-avoidance conflict* é considerada uma situação geradora de *stress* uma vez que o indivíduo tem que escolher uma opção sendo as restantes positivamente e negativamente equiparadas, por exemplo, um indivíduo recebe uma proposta de trabalho há muito desejada mas isso implica mudar-se para uma cidade que de todo não é do seu agrado (Kosslyn, 2004).

2.6.1.2. Quanto à apreciação do acontecimento

Lazarus e Launier defendem que um stressor só se define como tal se o indivíduo exposto o considera como gerador de *stress*. Assim sendo, Lazarus e Launier, tendo em conta a interpretação ou valor que cada indivíduo atribui, consideram três acontecimentos distintos: (1) *acontecimento irrelevante* designa uma ação que não afeta o indivíduo; (2) *acontecimento benigno* é aquele em que o indivíduo tira partido da situação; (3) *acontecimento ameaçador ou perigoso* denomina uma situação geradora de *stress* (Ribeiro, 2005).

2.6.1.3. Quanto ao tipo de *stress* causado

Tendo em conta um acontecimento causador de *stress*, Lazarus identificou três tipos de *stress* diferenciados pelos efeitos sentidos: (1) *perda ou destruição* refere-se a *stress* causado por uma situação na qual o indivíduo não consegue contrariar e só observa os danos por ele causado, por exemplo num terramoto o indivíduo vai sentir o tipo de *stress* quando olhar para os seus bens e evidenciar que estão destruídos; (2) *ameaça* denomina uma situação de *stress* gerada pela antecipação de uma possível perda num futuro próximo ou mais longínquo; (3) *desafio* é fruto de uma situação exigente que o indivíduo pensa conseguir ultrapassar gerindo convenientemente os seu recursos (Ribeiro, 2005).

2.6.1.4. Quanto à duração, magnitude e abrangência

Lazarus e Cohen *in* Ribeiro (2005) distinguem três tipos diferentes de stressores tendo em conta o tempo de exposição, a intensidade e também o número de pessoas afetadas sendo estes denominados por:

- *Acontecimentos cataclísmicos* caracterizados por um impacto súbito e intenso e por abrangerem um grande número de pessoas;
- *Stressores pessoais* são em tudo semelhantes aos *acontecimentos cataclísmicos* com a diferença de afetarem um pequeno grupo de pessoas sendo importante esta diferenciação quando falamos de suporte social²;
- *Stressores de fundo* surgem na rotina diária sendo repetidos, de fraca intensidade, abrangendo um pequeno grupo de pessoas e revelam-se preponderantes na qualidade de stressor enquanto efeito acumulativo no tempo (Ribeiro, 2005).

² “O suporte social é uma estratégia que implica um pedido, desejo ou necessidade de ajuda, funcionando como um meio mediador de assistência ao coping” (Correia, 2011, p. 88) podendo distinguir-se quatro tipos: *apoio à estima* (outras pessoas aumentam a autoestima do indivíduo que necessita de ajuda); *apoio informativo* (o indivíduo que necessita de ajuda recebe conselhos de outros); *acompanhamento social* (apoio através de atividades); *apoio instrumental* (ajuda física) (Ogden, 2004).

Capítulo 3

Engagement e Felicidade Subjetiva

A “Psicologia Positiva” é considerada uma nova psicologia uma vez que pois só nas últimas décadas é que os psicólogos dedicaram a sua atenção às emoções positivas ou dinâmica positiva do desenvolvimento humano, tendo-se verificado uma avalanche de estudos na área nos últimos anos do século XX, não obstante já existirem estes tipos de estudos anteriormente (Oliveira, 2010).

A mensagem da “Psicologia Positiva” é lembrar que a área de trabalho da psicologia não se foca apenas nos aspetos negativos, como danos, a doença ou as fraquezas, mas também nos aspetos positivos como o trabalho, a educação, o crescimento, a força, a virtude e a introspeção (Snyder & Lopez, 2002).

Este capítulo tem como finalidade abordar o conceito de *engagement* e o conceito de felicidade subjetiva e estabelecer relação entre ambos.

3.1. *Engagement*

Como ponto de partida podemos aparentemente direcionar a origem do *engagement* com uma maior prontidão e disponibilidade de recursos laborais, um maior compromisso com a organização e conseqüente menor tendência em abandonar a profissão (Picado, 2007). Milhano e Marques Pinto (2008), acrescentam que o *engagement* é um “estado definido por Energia, Envolvimento e Eficácia na atividade desenvolvida pelo indivíduo”.

Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002) definem *engagement* como um estado afetivo-cognitivo persistente e generalizado que não se foca em nenhum objeto particular, indivíduo, comportamento ou evento.

O *engagement* é caracterizado por elevados níveis de prazer e ativação podendo ter sido resultantes de um horário de trabalho ajustado e sustentado, recompensa, sentido de equidade, justiça, valor e significado no trabalho (Dias, 2012). Um trabalhador que

apresente *engagement* pode denominar-se de “*engaged*”, este demonstra iniciativa, motivação, adaptabilidade a situações inesperadas e dedicação. Porém, um indivíduo “*engaged*” não é obcecado pelo trabalho distinguindo-se por isso dos “*workaholics*”³ (Pocinho & Perestrelo, 2011). Um indivíduo “*engaged*” sente-se pronto a focar a sua energia e tempo na realização das tarefas do seu trabalho podendo resultar numa sensação de missão cumprida sentindo-se competente e eficaz (Christina & Leiter, 1997).

O *engagement* é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. O vigor traduz-se por elevados níveis de energia, empenho, orgulho, persistência, resistência mental e capacidade de esforço. A dedicação implica elevados níveis de entusiasmo, inspiração, orgulho, desafio e sentido de relevância. A absorção aproxima-se de uma sensação de “*flow*”⁴ concretizando no indivíduo um sentimento de envolvimento persistente, concentração, felicidade no trabalho (Dias, 2012; Picado, 2007; Pinto, Lima, & Silva 2008; Rodrigues, 2011).

3.2. Felicidade Subjetiva

A palavra felicidade é utilizada por todos com uma definição que advém do senso comum. O seu uso comum dificulta a especificação do termo para fins científicos dado que aparentemente ninguém desconhece o significado de felicidade. Assim, alguns investigadores continuam a usar o termo felicidade mantendo-se firmes à história, enquanto outros, preferem utilizar termos como bem-estar subjetivo ou afeto. Para entender o conceito de felicidade é necessário distinguir duas correntes de pensamento, a felicidade na perspetiva eudemonista e a felicidade na perspetiva hedonista (Pais-Ribeiro, 2012).

A perspetiva hedonista compreende que a felicidade está intimamente relacionada com as emoções positivas e negativas que influenciam o indivíduo em relação ao bem-estar. Ou seja, um indivíduo é tanto mais feliz quanto mais emoções positivas experiencia (Paschoal, Torres & Porto, 2010; Sant'anna, Paschoal & Gosendo, 2012; Sobrinho & Porto, 2012).

³ Entenda-se por *workaholics* indivíduos dependentes ou viciados no trabalho.

⁴ Snyder e Lopez (2002) referem-se a “*flow*” como um estado que o indivíduo experiencia no qual este se encontra completamente envolvido numa determinada tarefa, recorrendo a todos os seus potenciais, capacidades e recursos na execução da mesma, deixando-se envolver de tal modo que pode perder a noção do tempo.

Na perspectiva eudemonista a felicidade corresponde à forma positiva como o indivíduo reage tendo por base a realização pessoal e o grau de satisfação do indivíduo com a sua vida, é o alcançar da realização do potencial humano (Paschoal et al, 2010; Sobrinho & Porto, 2012).

Para Veenhoven a felicidade tem por base a satisfação do indivíduo com a vida que leva à auto-avaliação da sua qualidade de vida. Por sua vez, para Fordyce a felicidade é como uma sensação emocional de bem-estar. Lyubomirsky e Lepper (1999) acrescentam o conteúdo de subjetividade na auto-avaliação do indivíduo faz, refletindo se é feliz ou infeliz (Pais-Ribeiro, 2012).

3.3. *Engagement* e Felicidade subjetiva

Pinto e colaboradores (2008) definiram *engagement* como envolvimento no trabalho e Oliveira (2010) acrescenta que a satisfação com o trabalho é importante do ponto de vista da felicidade. Nesta perspectiva redirecionamos a nossa atenção para a satisfação no trabalho enquanto indicador de felicidade e *engagement*.

Silva (2008) conclui que os Alferes apresentam maior nível de satisfação no trabalho, diminuindo em Tenente e em Capitão. Aumentando novamente em Major. Este acrescenta também que os militares casados têm menor índice de satisfação, comparando com os solteiros ou divorciados, justificando com a absorção necessária no decorrer das funções dos Oficiais do Exército em detrimento da família.

Moura, Gonçalves e Libói (2013) nos seus estudos que contaram com 873 militares, concluíram que não existe relação com a antiguidade e a satisfação no trabalho. Porém, verificaram também que os militares com um ou dois anos de posto encontram-se mais satisfeitos que os militares entre 5 a 6 e mais de 7 anos.

Gonçalves e Neves (2010) acrescentam a existência de uma relação positiva entre a saúde percebida e o bem-estar subjetivo e como tal referem que é importante promover o bem-estar implementando estratégias que contribuam para aumentar positivamente a saúde percebida. Reforçando este construto Carvalho, Gonçalves e Pardini (2010) constataram que a relação positiva mais intensa nos seus estudos verificava-se entre a Felicidade e a Qualidade de vida.

Chambel e Oliveira-Cruz (2008) num estudo a militares em missão concluíram que quando os militares deixavam de encarar a missão numa perspectiva de ganhos monetários, apresentavam níveis de *engagement* mais elevados e melhoravam o seu bem-estar. Estes autores acrescentam que os militares que no final da missão consideram que esta não cumpre com as obrigações de cuidar do seu bem-estar e de aumentar a estabilidade e segurança de permanência no Exército, são aqueles que apresentam níveis de *engagement* mais baixos.

Nos militares em formação, o trabalho assenta muito na equipa e nas relações entre pares. Torrente, Salanova, Llorens e Schaufeli (2012) concluem que existe uma relação positiva direta entre o *engagement* e o desempenho da equipa, afetando também positivamente o bem-estar individual e o bem-estar coletivo. Caldas, Somensari, Costa, Siqueira e Claro (2013) acrescentam que um ambiente de trabalho que conjuga boas relações entre chefias e trabalhadores e entre pares resulta num aumento dos níveis de *engagement*. Rebocho, Semedo e Santos (2011) concretizam que existe uma relação positiva entre os recursos laborais (apoio social dos colegas, *coaching* da supervisão, *feedback* sobre o desempenho e oportunidades de desenvolvimento profissional) e o *engagement* no trabalho.

A profissão militar em termos de rotatividade assemelha-se em tudo à profissão de professor. Filho e Siqueira (2012) estudaram 85 professores universitários concluindo que a intenção de saída da Universidade está relacionada negativamente com o sentido de compromisso que por sua vez pode ser associado ao bem-estar no trabalho. Num outro estudo, desta vez direcionado para os alunos, Coleta e Coleta (2006) constataram que os alunos mais felizes têm um maior rendimento escolar. Na mesma linha de pensamento, Paschoal e colaboradores (2010) acrescentam que quanto mais positiva for a perceção de gestão de desempenho e de suporte social, maior será o afeto vivenciado, contrapondo, quanto maior for a perceção de sobrecarga, menos afeto positivo é vivenciado.

Capítulo 4

***Stress e Engagement* enquanto preditores de Felicidade**

Como já foi alvo de análise no presente trabalho de investigação, o stress é muitas vezes associado a experiências desagradáveis. De facto, no quotidiano praticamente todos os seres humanos já sentiram stress. Contrapondo a esta tendência vem a visão de stress associado à felicidade em trabalhadores vigorosos, dedicados e absorvidos. Neste capítulo tentaremos refletir como o stress e o engagement influenciam o bem-estar nas organizações.

4.1. Operacionalizar o assunto

O *stress* nas organizações é vivenciado quando o indivíduo fica exposto a situações exigentes que ultrapassam os seus recursos, desejos ou capacidades desencadeando reações fisiológicas (por exemplo aumento do ritmo cardíaco), emocionais (por exemplo desinteresse) ou comportamentais (por exemplo hábitos tabagistas) podendo influenciar a motivação e satisfação no trabalho tornando-se assim importante intervir ao nível individual, grupal e organizacional, com vista a promover o bem-estar de todos os colaboradores (Chambel, 2005).

É sabido do senso comum que a profissão militar é caracterizada pela existência de *stress* quer quando o militar está em formação ou quando já se encontra no desempenho das suas funções e missões que jurou cumprir mesmo com o sacrifício da própria vida.

Vivemos na era das Operações de Apoio à Paz com toda a complexidade que as envolve. Os militares treinados, para uma guerra convencional, têm agora de manter uma postura neutral e diplomática num ambiente austero com abundância de situações inovadoras caracterizadas pela incerteza e o desconhecido. Estas situações são indutoras de *stress* e podem desenvolver problemas físicos, morais e de prontidão psicológica. Ribeiro e

Surrador (2005) propõem que os modelos operacionais de intervenção passam pela formação e preparação para a missão, avaliação psicológica antes e após, apoio psicológico durante e após e assistência e apoio social à família durante a ausência. Na mesma perspectiva Dimiceli, Steinhardt e Smith (2009) propõem intervir no cônjuge militar ensinando técnicas de *coping* a curto e a longo prazo, otimizando o bem-estar em tempos de *stress*.

Santos (2008) refere que uma das lacunas no exercício da liderança em situações de combate, deve-se “ essencialmente ao grau de exigência e criatividade das missões, pelo risco e pela incerteza que lhe são inerentes e pela pressão psicológica, face às consequências da ação de comando”. Santos (2013) acrescenta que é imprescindível uma formação comportamental programada e objetiva para obter altos níveis de desempenho, envolvimento, eficácia e eficiência.

É pretendido, na instituição militar, ter militares motivados, especializados, diferenciados e permanentemente valorizados. Torna-se assim importante promover o bem-estar com vista a um melhor desempenho da função. Posto isto, entre outras medidas, é necessário aproximar as expectativas da realidade (em relação à instituição), concentrar esforço no recrutamento investindo numa seleção rigorosa, planeamento e gestão de carreiras, aproveitamento dos recursos internos e aumento dos recursos humanos, materiais e logísticos. Se isto não se verificar, podemos assistir a uma insatisfação que resultará numa diminuição do esforço e conseqüente perda de motivação e energia (Ferro, 2013).

É necessário compreender a organização pois o mesmo stressor pode ter consequências simultaneamente negativas e positivas. O *engagement* pode “defender” o indivíduo da exposição a stressores (Britt, Castro & Adler, 2005). Bliese e Jex (1999) estudaram 7382 soldados da Armada Americana e concluíram que o aumento de horas por si só não explica os efeitos causados no bem-estar, mas esses efeitos variam consoante as características da companhia. Num outro estudo, desta vez a 2273 militares, também da Armada Americana, Biele e Jex (1999) concluíram que existe uma relação positiva entre a auto-eficácia e a eficácia coletiva com os níveis de bem-estar, satisfação com o trabalho e o compromisso organizacional (Chambel, 2005).

Capítulo 5

Metodologia e Procedimentos

O presente capítulo pretende explicar o processo utilizado na investigação abordando as técnicas, métodos e materiais utilizados para a recolha de dados que segundo Oliveira (2005) é a definição de metodologia.

Assim, começamos por explicar o procedimento, ou seja, como se procedeu na realização do trabalho. De seguida explicamos e caracterizamos o inquérito por questionário utilizado. Por último, fazemos a caracterização da amostra inquirida e utilizada na recolha de dados.

5.1. Procedimento

Decidimos utilizar o método hipotético-dedutivo tendo sempre presente os seus pressupostos ao longo de toda a investigação. Pressupostos esses que implicam a formulação de hipóteses que se relacionam entre si, com a intenção futura de as testar, validando-as ou refutando-as. Obtemos assim conclusões finais através da tentativa e eliminação de erros, tendo sempre em conta que o conhecimento absolutamente certo é uma meta inalcançável (Sarmiento, 2013).

Como Sarmiento (2013) propõe, dividimos a nossa investigação em três fases: fase exploratória, fase analítica e fase conclusiva.

Na conceção da fase analítica realizamos uma investigação qualitativa e quantitativa (através de inquéritos por questionário) a militares aspirantes a Comandos e militares comandos. Os questionários foram aplicados aos 121º e 122º Cursos de Comandos antes e após a realização do curso e também a militares Comandos colocados no Centro de Tropas Comandos distinguindo-se assim três grupos de amostragem.

Os questionários foram respondidos em papel nas seguintes datas: a primeira amostra do 121º Curso foi extraída a 22-03-2013 e a segunda a 28-06-2013; a primeira amostra do 122º Curso foi extraída a 19-09-2013 e a segunda a 21-12-2013; os militares no ativo responderam na primeira semana de maio de 2014. Podemos consultar no Apêndice A o questionário aplicado aos militares no ativo e no Apêndice B o questionário aplicado aos militares em curso.

Para a análise e discussão de resultados foi utilizado o *software* estatístico *International Business Machines Statistical Package for the Social Sciences Statistics 22* (IBM SPSS 22). Neste capítulo é explicado como se obtiveram os resultados que serão posteriormente apresentados e analisados. A discussão irá remeter para o capítulo de conclusões.

É de salientar, que para um melhor entendimento e organização de raciocínio, foi criada uma terminologia indutiva que passaremos a explicar:

- Neste estudo, as variáveis em análise foram aplicadas em dois momentos distintos. Assim, quando nos referimos a uma análise efetuada no momento inicial será “M1” e no final do curso será “M2”, seguido da respetiva variável em maiúsculas. Ou seja, quando nos referimos à variável *stress* no momento inicial do curso irá aparecer “M1_STRESS”.
- Para permitir uma melhor organização decidimos criar também siglas intuitivas. Assim sendo, rendimento militar será referenciado por “RM”, preparação física por “PF” e preparação militar por “PM”.

5.2. Descrição do Inquérito por Questionário

Para recolha de dados optamos por utilizar o inquérito por questionário, sendo que este nos parece ser o instrumento que melhor se adequa ao caso, dado que o alvo é um grupo representativo da população. Desta forma, não se pretendia interação direta entre investigador e inquirido proporcionando um aumento do rigor e honestidade das respostas (Sousa & Baptista, 2011).

Relativamente à forma, o questionário utilizado é constituído por questões abertas e fechadas sendo então denominado de “Questionário Misto” (Sousa e Baptista, 2011; Sarmento, 2013).

Assim, o nosso inquérito por questionário é constituído por cinco grupos de questões. No primeiro grupo, elaborado por nós, pretende-se obter dados para a caracterização sociodemográfica. No segundo, terceiro e quarto grupos. Estes foram aplicados com vista a obter informações sobre os níveis de *stress*, *engagement* e felicidade subjetiva, respetivamente. O quinto e último grupo de resposta foi da nossa autoria e pretende obter informações sobre o nível de desempenho dos participantes. De seguida explica-se em que consiste cada grupo de questões.

5.3.1. Dados Pessoais

Neste grupo de questões os intervenientes foram questionados sobre os seus dados pessoais nomeadamente a idade, sexo, posto, tempo de serviço e Número de Identificação Militar (NIM). Foi garantida a confidencialidade dos dados.

Resolveu-se também, integrar neste grupo de perguntas duas questões (referimo-nos aos itens 6 e 7) que correspondem aos motivos que levam os militares a voluntariarem-se no Curso de Comandos e o motivo de estarem em regime de contrato, caso isso se verifique. Com este grupo de perguntas pretende-se estabelecer possíveis relações entre variáveis em estudo para uma melhor interpretação dos resultados obtidos.

5.3.2. Escala de *Stress* Percebido (PSS 10)

Cohen, Kamarck e Mermelstein *in* Trigo, Canudo, Branco & Silva, 2010 entendiam que os estímulos de *stress* por si só não eram suficientes para provocar doença e seria necessário considerar as transações entre o meio e a pessoa. Assim, desenvolveram um instrumento de medida capaz de avaliar até que ponto os acontecimentos de vida são indutores de *stress*, a PSS10. Esta escala tornou-se popular sendo utilizada em diferentes

estudos, como é o caso dos estudantes universitários ou pessoas com cancro e em diversos países como Espanha, Brasil, México, Hungria ou Japão.

De acordo com Trigo *et al.* (2010) a PSS tem três versões: a PSS 14 constituída por 14 itens, a PSS 10 constituída por 10 itens e a PSS 4 constituída por 4 itens. As respostas são assinaladas mediante uma escala tipo *Likert* (0= Nunca; 1 = Quase Nunca; 2 = Às vezes; 3 = Com alguma frequência; 4= Muito frequentemente). Na análise de resultado temos de ter em conta que os itens (4; 5; 7; 8) têm pontuação somada invertida pois referem-se a situações positivas.

De forma a perceber qual o nível de *stress* percebido pelos militares em estudo, utilizou-se a *Perceived Stress Scale* (PSS10) versão validada e adaptada para a população Portuguesa por Trigo, Canudo, Branco e Silva, (2010) uma vez que é a mais adequada para a situação revelando-se robusta, de fácil compreensão, preenchimento rápido e simples de cotar. Estes autores obtiveram um *alfa de Cronbach* de 0,87 que de acordo com Hill e Hill (2005) se considera Bom.

No nosso estudo obtivemos inicialmente um *alfa de Cronbach* de 0,75. Porém decidimos excluir o item número sete ficando assim com um *alfa de Cronbach* de 0,84 uma vez que de acordo com Hill e Hill (2005) passamos de um nível de consistência Razoável para um nível Bom⁵.

5.3.3. Escala de *Engagement*, Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

A versão original da UWES data de 1999 e era constituída por 24 itens sendo que atualmente existem outras versões com 19, 17 e 15 itens. A versão utilizada neste Trabalho de Investigação Aplicada é a versão UWES17 constituída por 17 itens, adaptação Portuguesa de Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Baker (2002). Este instrumento operacionaliza o *engagement* no trabalho, considerando as três dimensões: Vigor, Dedicção e Absorção. Assim, foi escolhido este instrumento porque para além de ser de curta duração na resolução (cerca de cinco minutos) foi aplicada e validade noutros países revelando-se consistente com o passar do tempo. A UWES17 tem relação positiva

⁵ Consultar Apêndice C – Tabelas dos Alfas de Cronbach, na secção secundária “C.1. *Alfa de Cronbach da Escala de Stress Percebido*”.

fraca com a idade e apesar dos homens apresentarem níveis mais elevados pode dizer-se que não apresenta diferenças significativas entre género a nível estatístico. A UWES apresenta um indicador válido e confiável de *engagement* podendo ser utilizado sobre pesquisas da área de interesse (Schaufeli & Bakker, 2003).

É solicitado aos intervenientes no estudo com que frequência se identificam com a questão em causa segundo uma escala de *Likert* (0 = Nenhuma vez; 1 = Algumas vezes por ano; 2 = Uma vez ou menos por mês; 3 = Algumas vezes por mês; 4 = Uma vez por semana; 5 = Algumas vezes por semana; 6 = Todos os dias). A análise de resultados deverá ter em conta as dimensões e os itens que lhe dizem respeito, nomeadamente: vigor (itens: 1; 4; 8; 12 e 15); dedicação (itens: 2; 5; 7; 10; 13 e 17) e absorção (itens: 3; 6; 9; 11; 14 e 16).

Schaufeli e Bakker (2003) obtiveram os seguintes valores de *alfa Cronbach*: total = 0,93; Vigor = 0,82; dedicação = 0,89; absorção = 0,83. Comparativamente, no nosso estudo obtivemos os seguintes valores: total = 0,93; Vigor = 0,87; dedicação = 0,91; absorção = 0,68.⁶

5.3.3.4. Escala de Felicidade Subjetiva

Lyubomirsky e Lepper em 1999 desenvolveram a medida global da Felicidade Subjetiva com quatro itens. Este instrumento foi traduzido e validado para a língua Portuguesa por Pais-Ribeiro (2012).

Esta escala é constituída por quatro itens nos quais os participantes se caracterizam a si próprios por comparação ou descrição no nível de felicidade sentido, refletindo onde mais se enquadram numa escala numérica em que 1 corresponde a uma pessoa não muito feliz e 5 uma pessoa muito feliz.

Pais-Ribeiro (2012) no seu estudo obteve um *alfa de Cronbach* de 0,76. Este também acrescenta que o estudo original desta escala obteve valores de *alfa de Cronbach* entre 0,79 e 0,94. Na nossa investigação retiramos o item 4 obtendo assim um *Alfa de Cronbach* de 0,85.

⁶ Consultar Apêndice C – Tabelas dos *Alfas de Cronbach*, na secção secundária “C.2. *Alfa de Cronbach da Escala de Engagement*”.

5.3.3.4. Escala de Desempenho

A escala de desempenho é da nossa autoria e como objetivo obter informações sobre o nível de desempenho dos militares intervenientes no estudo.

Neste grupo de questões, os inquiridos deparam-se com três questões que os levam a refletir sobre os seus desempenhos militares (item número 1), sobre os seus desempenhos físicos (item número 2) e os seus rendimentos militares (item número 3). Posto isto, os inquiridos teriam de responder consoante a sua autoavaliação aos itens anteriormente referidos numa escala de *Likert* (1 = Muito Mau; 2 = Mau; 3 = Médio; 4= Bom; 5= Muito Bom).

No nosso estudo não retiramos nenhum item e obtivemos um *Alfa de Cronbach* de 0,82.

5.4. Descrição da Amostra

A amostra contempla apenas militares comandos já no ativo e militares que aspiram a ser comandos (militares em curso). Assim, foram inseridos na análise três grupos distintos de amostragem:

- O primeiro grupo é constituído por 60 militares pertencentes ao 121º Curso de Comandos (49 Soldados; um 2º Cabo; cinco 2ºs Furriéis; um 2º Sargento; três Alferes e um Tenente) (Tabela 1);
- O segundo grupo constituído por 54 militares pertencentes ao 122º Curso de Comandos (48 Soldados; um 2º Cabo; um 2º Furriel; dois 2ºs Sargentos; um Sargento e um Alferes) (Tabela 1);
- O terceiro e último grupo é uma amostra constituída por 30 militares sendo 10 Praças (sete Soldados; dois 1º Cabo; um Cabo Adjunto), 10 Sargentos (um 2º Furriel; um Furriel; sete 2ºs Sargentos; um 1º Sargento) e 10 Oficiais (um militar Alferes; sete Tenentes e dois Capitães) (Tabela 1).

Tabela 1– Caracterização da Amostra.

Posto	Curso			Total
	1º Curso	2º Curso	Ativo	
Soldado	49	48	7	104
2º Cabo	1	1	0	2
1º Cabo	0	0	2	2
Cabo Adjunto	0	0	1	1
2º Furriel	5	1	1	7
Furriel	0	0	1	1
2º Sargento	1	2	7	10
1º Sargento	0	1	1	2
Alferes	3	1	1	5
Tenente	1	0	7	8
Capitão	0	0	2	2
Total	60	54	30	144

Inicialmente, propusemo-nos aplicar os questionários em dois momentos: antes e após a realização do curso. Porém, deparamo-nos com resultados não válidos dos militares que desistiram do curso, uma vez que os questionários não foram aplicados no momento pretendido. Assim, decidimos rejeitar o segundo momento dos militares que desistiram do curso. Desta forma, dos dois grupos da amostra em curso, obtivemos 114 casos em estudo antes de começar o curso (60 do 1º Curso e 54 do 2º Curso). Consequentemente obtivemos a resposta de 27 indivíduos no final do curso (13 do 1º Curso e 14 do 2º Curso) como podemos observar na Tabela 2.

Tabela 2 - Elementos que desistiram e que elementos que finalizaram com sucesso.

		Acabou Curso	
		Sim	Não
Curso	1º Curso	13	47
	2º Curso	14	40
	Total	27	87

Relativamente à idade dos participantes, decidimos agrupar em três grupos como podemos observar na Tabela 3 obtendo os seguintes resultados:

- Entre os 18 e 22 anos – 81 militares;
- Entre os 22 e 30 anos – 58 militares;
- Entre os 30 e 40 anos – 5 militares.

Tabela 3 - Estratificação da Amostra.

		Curso			Total
		1º Curso	2º Curso	Ativo	
Idade	18 - 22	42	38	1	81
	22 - 30	18	15	25	58
	30 - 40	0	1	4	5
	Total	60	54	30	144

Capítulo 6

Apresentação, Análise e Discussão de Resultados

6.1. Impacto do Curso de Comandos

É objetivo geral desta investigação identificar o impacto do Curso de Comandos nos militares. Assim decidimos observar se existem diferenças entre o antes e o após o curso, nas variáveis em estudo. Na mesma linha de pensamento, decidimos verificar também se existem características identificáveis que potenciem a desistência do curso ou a finalização do mesmo com sucesso.

Não obstante, achámos interessante verificar se existem variáveis que explicam as diferenças entre os militares que acabaram o Curso de Comandos com sucesso (princiantes) com os militares que já se encontram no ativo (veteranos).

Desta forma, nas seguintes subsecções iremos abordar o impacto do Curso de Comandos nas perspetivas descritas.

6.1.1. Diferenças antes e após o curso de Comandos

Para verificar quais as diferenças, antes e após o curso, é necessário aplicar um filtro para seleccionar apenas os indivíduos que terminaram o curso com sucesso, pois como referido anteriormente, são os únicos que permitiram a obtenção de resultados fidedignos. Optamos por realizar o “Test t para duas amostras emparelhadas” dado que compara as médias de duas variáveis aplicadas em momentos diferentes, relativamente aos mesmos sujeitos (Tabela 4).

Considerando os dois momentos, antes e após o curso, constatamos diferenças significativas das variáveis dedicação e preparação militar. Por outro lado, não se verificam diferenças significativas das variáveis: *stress*, vigor, absorção, felicidade, preparação militar e rendimento militar.

Tabela 4 - Diferenças antes e após o curso.

			Diferenças emparelhadas				t	Sig. (2 extremidades)
			Diferença de Média (M1-M2)	Erro padrão da média	95% Intervalo de Confiança da Diferença			
					Inferior	Superior		
Par 1	M1_STRESS M2_STRESS	1,1934 1,5309	-,33745	,17718	-,70164	,02674	- 1,905	,068
Par 2	M1_VIGOR M2_VIGOR	4,0667 3,6148	,45185	,26956	-,10223	1,00593	1,676	,106
Par 3	M1_DEDICAÇÃO M2_DEDICAÇÃO	4,6975 3,9691	,72840	,26720	,17916	1,27763	2,726	,011
Par 4	M1_ABSORÇÃO M2_ABSORÇÃO	3,6173 3,3086	,30864	,23548	-,17540	,79269	1,311	,201
Par 5	M1_FELICIDADE M2_FELICIDADE	4,0247 3,8519	,17284	,19601	-,23007	,57575	,882	,386
Par 6	M1_PM M2_PM	3,7778 4,2963	-,51852	,22246	-,97579	-,06125	- 2,331	,028
Par 7	M1_PF M2_PF	3,8519 3,8889	-,03704	,23559	-,52130	,44723	-,157	,876
Par 8	M1_RM M2_RM	4,0000 4,1111	-,11111	,17969	-,48047	,25825	-,618	,542

O valor médio na Tabela 4 é a diferença da média da variável em causa no momento inicial subtraída pela média da variável no momento final. Desta forma, se a média da tabela tem sinal negativo significa que a média no final do curso é maior que no início do curso.

Observando a Tabela 4 podemos afirmar que os militares no final do curso apresentavam níveis mais baixos de dedicação e níveis mais altos de preparação militar. Ou seja, no final do curso, os militares Comandos sentiam-se mais preparados do ponto de vista militar que no início do curso. Em oposição, e referindo a definição de dedicação assumida na revisão da literatura, no final do curso os militares refletem níveis mais baixos de entusiasmo, inspiração, orgulho, desafio e sentido de relevância que no início do curso.

6.1.2. Propensão para finalizar o curso com sucesso

Tendo em vista perceber se os indivíduos que finalizam o curso com sucesso possuem algumas características identificáveis que os diferenciam dos que desistiram do curso, realizamos “Teste T para amostras independentes”.

Com base nos resultados obtidos, podemos afirmar que a única característica evidenciada é a dedicação. Assim, pode-se concluir que os indivíduos que acabam com sucesso o curso de comandos são aqueles que inicialmente apresentam níveis mais altos de entusiasmo, inspiração, orgulho, desafio e sentido de relevância⁷.

6.1.3. Diferenças entre os militares que finalizaram o curso com sucesso e os militares que já se encontram no ativo

Para verificar se existem diferenças entre os militares “iniciantes” e “veteranos” realizamos o “Teste T para amostras independentes” semelhante ao anterior realizado, mas desta vez inserimos no teste os resultados obtidos no fim do curso de Comandos, comparando-os aos resultados obtidos nos militares Comandos que já se encontram no ativo.

Desta forma, construímos a Figura 1 com base nos resultados do teste transcritos no Apêndice E, constatamos que os “veteranos” evidenciam níveis mais elevados de *engagement*, apresentam níveis mais elevados nas três dimensões (vigor, absorção e dedicação). Contrariamente, os “veteranos” apresentam níveis mais baixos de *stress* comparativamente com os “principiantes”.

⁷ Consultar Apêndice D - Teste de Amostras Independentes 1

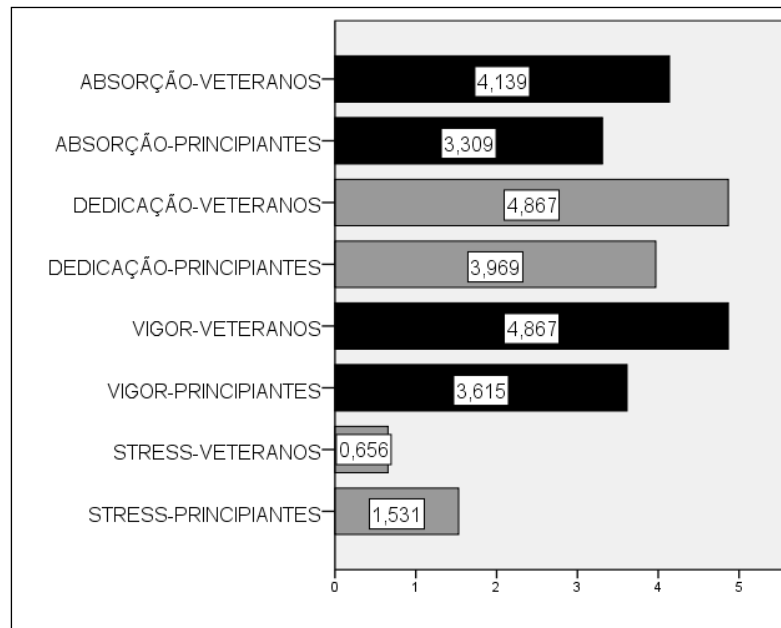


Figura 1 - Diferenças entre Veteranos e Principiantes.

6.2. Stress

Nesta secção iremos abordar a variável *stress* expondo os resultados obtidos. Assim, propomo-nos a identificar as causas do *stress*. Para isso distinguimos três momentos de análise: inicialmente analisamos os militares quando começam o curso, de seguida analisamos os militares quando terminam o curso e por fim os militares já no ativo, os “veteranos”.

6.2.1 Stress nos militares quando iniciam o Curso de Comandos

Para a elaboração da Figura 2 baseamo-nos no Apêndice G onde se realiza a análise de correlações entre as variáveis no momento em que se iniciou o Curso de Comandos. Para a obtenção destes resultados foram inseridas as variáveis, *stress*, vigor, dedicação, absorção, preparação militar, rendimento militar, felicidade e preparação física e solicitou-se a relação entre estas.

Constata-se que existem relações significativas negativas moderadas do *stress* com o vigor ($r = -0,46$; $p < 0,01$), dedicação ($r = -0,45$; $p < 0,01$), felicidade ($r = -0,38$; $p < 0,01$) preparação militar ($r = -0,31$; $p < 0,01$). Verifica-se também que o *stress* tem uma relação significativa baixa e negativa com a absorção ($r = -0,26$; $p < 0,01$).

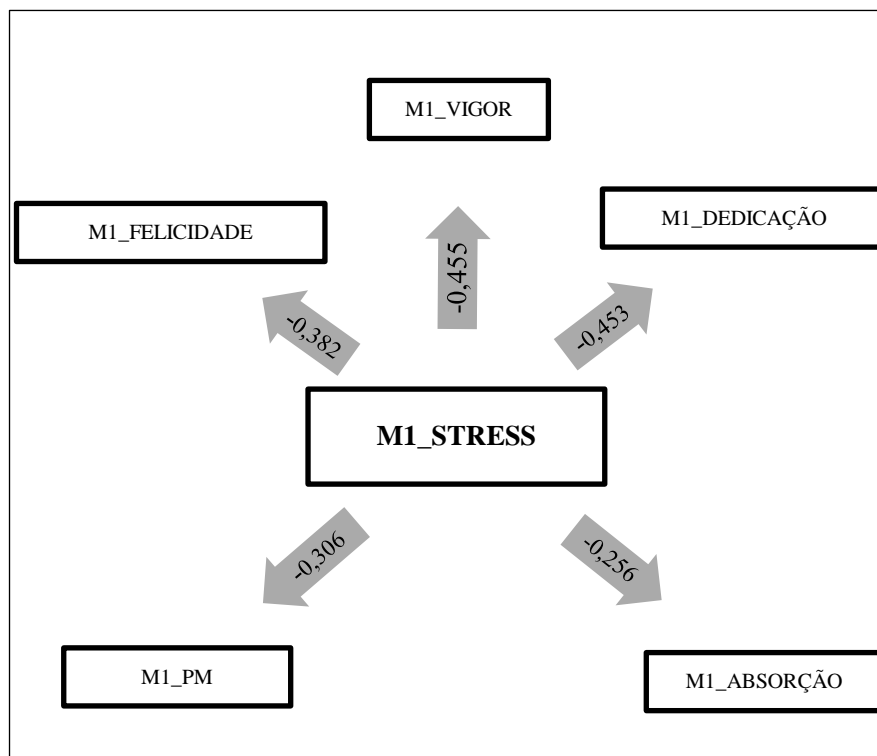


Figura 2 - Correlações no momento inicial da variável *stress*.

Não obstante, dos resultados obtidos, decidimos testar as mesmas variáveis no mesmo momento mas fazendo uma regressão linear múltipla para perceber o quanto uma variável influencia ou explica a outra, através do método *stepwise*⁸.

Assim, de acordo com os dados transcritos no Apêndice I, elaboramos a Figura 3. De acordo com o modelo de regressão obtido: 25,3% (R^2) do valor de *stress* ou seja, da variância da regressão, depende do vigor e da felicidade. O vigor tem um impacto negativo de 36 no nível de *stress* e a felicidade de 24. É de salientar que estes valores aparecem com conotação negativa porque a relação entre variáveis é negativa, ou seja, quanto maiores os níveis de vigor menores os níveis de *stress* e vice-versa.

⁸ *Stepwise*: sempre que inclui um preditor é re-avaliado o modelo e exclui-se os que se tornam voláteis na nova inserção

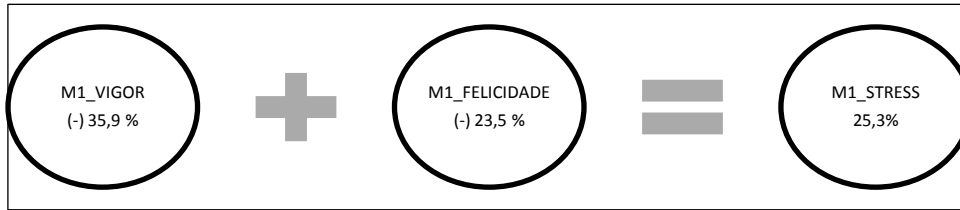


Figura 3 - Regressão Linear da variável *stress* no momento inicial.

Em suma, podemos afirmar que os militares em que mais se fazem sentir os níveis de *stress*, no momento inicial do curso, possuem menos *engagement* (vigor) e sentem-se mais infelizes.

6.2.2. *Stress* nos militares quando terminam o curso de Comandos

A Figura 4 ilustra as relações das variáveis em estudo no momento em que os militares terminam o Curso de Comandos⁹.

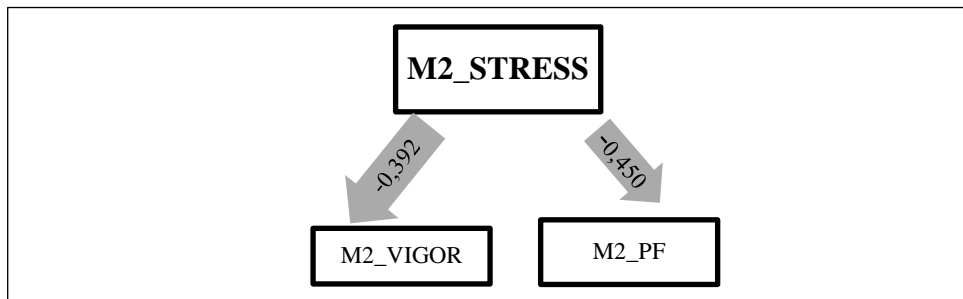


Figura 4 - Correlações no final do curso da variável *stress*.

Como podemos constatar na Figura 4, o *stress* dos militares quando terminam o curso tem uma relação significativa negativa moderada com o vigor ($r = -0,39$; $p < 0,05$) e a preparação física ($r = -0,45$; $p < 0,05$). Assim podemos deduzir que os militares que se sentem mais preparados a nível físico e que são mais enérgicos, dedicados, orgulhosos e persistentes são aqueles que menos se deixam afetar pela indução de *stress*.

⁹ Consultar Apêndice F - Correlações 1

A Figura 5 traduz os resultados da regressão linear múltipla com o *stress* no momento em que os militares terminam o Curso de Comandos como variável dependente¹⁰.

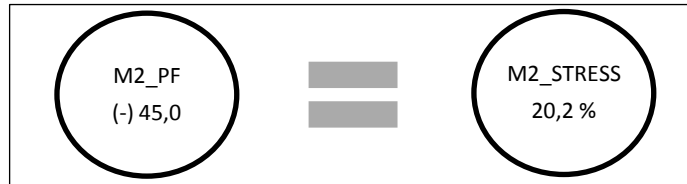


Figura 5 - Regressão Linear da variável *stress* no final do curso.

De acordo com o modelo de regressão obtido, 20,2% (R^2) da variância da regressão depende da preparação física. Desta forma, a preparação física no final do curso tem um impacto negativo de 45 no nível de *stress* sentido pelos militares quando terminam o curso de Comandos.

6.2.3. *Stress* nos militares quando terminam o curso de Comandos

Fomos saber como o *stress* dos militares que já se encontram no ativo se relacionava com as restantes variáveis. Assim, a Figura 6 retrata estas mesmas relações.¹¹

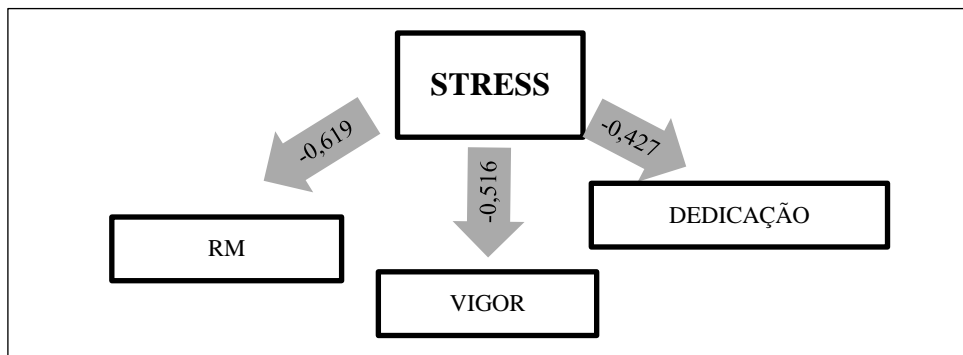


Figura 6 - Correlações da variável *stress* nos veteranos.

¹⁰ Consultar Apêndice J – Regressão linear usando o *stress* no final do curso como variável dependente.

¹¹ Consultar Apêndice H – Correlações 2.

Como verificamos na Figura 6, o *stress* nos veteranos tem uma relação significativa negativa moderada com o vigor ($r = -0,52$; $p < 0,01$), dedicação ($r = -0,43$; $p < 0,05$) e rendimento militar ($r = -0,61$; $p < 0,01$). Ou seja, os militares que se sentem com melhor rendimento, mais empenhados, dedicados, entusiasmados e com sentido de relevância são também aqueles que melhor lidam com o *stress*.

A Figura 7, construída resulta da regressão simples com o *stress* dos veteranos como variável dependente¹².

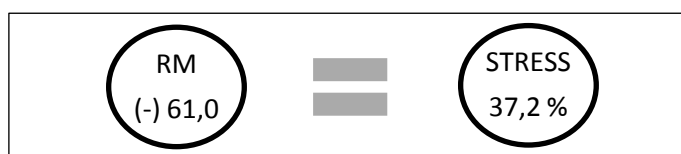


Figura 7 - Regressão Linear da variável *stress* dos veteranos.

De acordo com os dados obtidos e conforme a Figura 7 demonstra, afirmamos que o rendimento militar tem um impacto negativo de 61 no nível de *stress* dos veteranos com uma variância de regressão de 37,2 % (R^2).

6.3. Rendimento Militar

Para perceber o que poderá influenciar os níveis de rendimento dos militares em estudo, subdividimos esta secção e analisamos os dados respeitantes ao momento em que os militares iniciam o Curso de Comandos, militares que finalizam com sucesso o Curso de Comandos e militares que já se encontram no ativo.

6.3.1. Rendimento dos militares que terminaram o curso quando iniciam o Curso de Comandos (M1)

A Figura 8 ilustra as correlações do rendimento dos militares quando iniciam o Curso de Comandos¹³.

¹² Consulta Apêndice Q – Regressão linear usando o *stress* dos veteranos como variável dependente

¹³ Consultar Apêndice G - Correlações 2

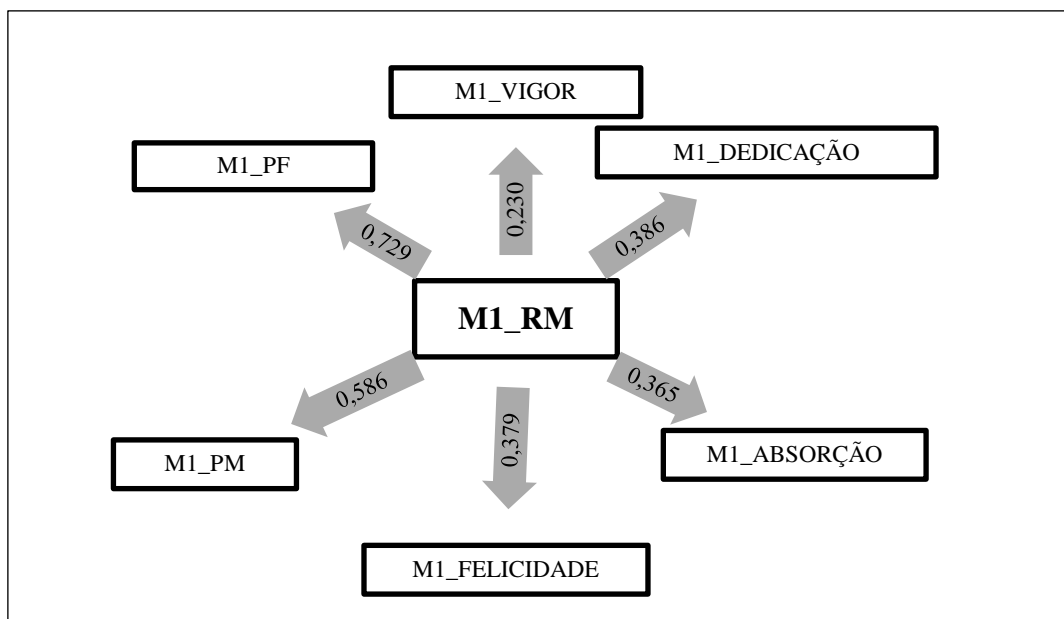


Figura 8 - Correlações no momento inicial da variável rendimento militar.

Pela análise da Figura 8, constatamos que o rendimento militar no momento inicial do Curso de Comandos, tem uma relação significativa positiva forte com a preparação física ($r= 0,73$; $p< 0,01$). Verificamos também relações significativa positivas moderadas com a dedicação ($r= 0,39$; $p< 0,05$), absorção ($r= 0,37$; $p< 0,05$), felicidade ($r= 0,38$; $p< 0,05$), e preparação militar ($r= -0,59$; $p< 0,05$). Por último acrescentamos que é visível a existência de uma relação significativa baixa positiva do rendimento militar com o vigor ($r= 0,23$; $p< 0,01$),.

Assim, podemos concluir que os indivíduos com maior percepção de rendimento militar no início do curso são aqueles que detêm maior preparação física e militar, sendo simultaneamente os que se sentem mais felizes e com mais altos níveis de *engagement*. Ou seja, os militares com maior percepção de desempenho, mais felizes e mais envolvidos no trabalho são aqueles que apresentam níveis mais altos de rendimento militar.

Utilizando o rendimento militar como variável dependente, fizemos uma regressão linear simples e com base nesta construímos a Figura 9¹⁴.

¹⁴ Consultar Apêndice L – Regressão linear usando o rendimento militar no início como variável dependente.

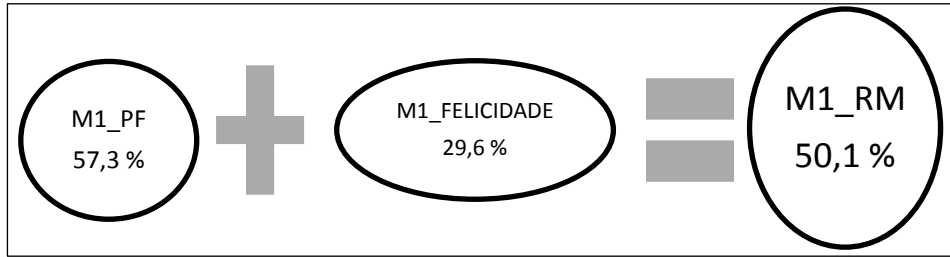


Figura 9 - Regressão Linear da variável rendimento militar no final do curso.

Como se observa da Figura 9, de acordo com os resultados obtidos na regressão linear podemos afirmar que 50,1% (R^2) do valor do rendimento militar depende da felicidade e da preparação física. A felicidade tem um impacto de 30% no nível de rendimento e a preparação de 57%.

Em suma, os militares que apresentam níveis mais elevados de rendimento militar são aqueles que apresentam níveis mais altos de preparação física e de felicidade. Assim, enquanto comandante, se pretendermos aumentar o rendimento militar dos nossos subordinados devemos melhorar a sua condição física, assim como preservar e aumentar a sua felicidade o que se repercute na melhoria do bem-estar no trabalho.

6.3.2. Rendimento dos militares quando terminam o Curso de Comandos

A Figura 10 espelha os resultados das correlações das variáveis em estudo nos militares quando terminam o Curso de Comando.¹⁵

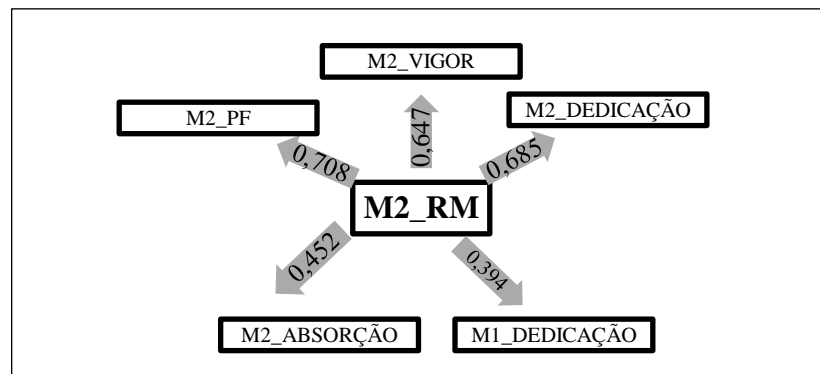


Figura 10 - Correlações variável rendimento militar no momento em que acabam o curso.

¹⁵ Consulta Apêndice F – Correlações 1

Com base nos resultados obtidos, o rendimento dos militares quando acabam o Curso de Comandos tem uma relação significativa positiva alta com a preparação física ($r= 0,71$; $p< 0,05$) no final do curso; significativa positiva moderada com o vigor ($r= 0,65$; $p< 0,05$), dedicação ($r= 0,69$; $p< 0,05$) e absorção ($r= 0,45$; $p< 0,01$) e também com a dedicação no final do curso ($r= 0,39$; $p< 0,05$), no início do curso. De salientar que existe uma relação entre os militares com mais elevados níveis *engagement* no final do curso (considerando as três dimensões) e os militares com mais elevados níveis de rendimento no final do curso, o que poderá potenciar que os militares que mais se envolvem e se dedicam durante o curso de comandos no final apresentaram níveis mais elevados de rendimento militar.

A Figura 11 ilustra a regressão linear simples usando o rendimento militar no final do curso como variável dependente¹⁶.

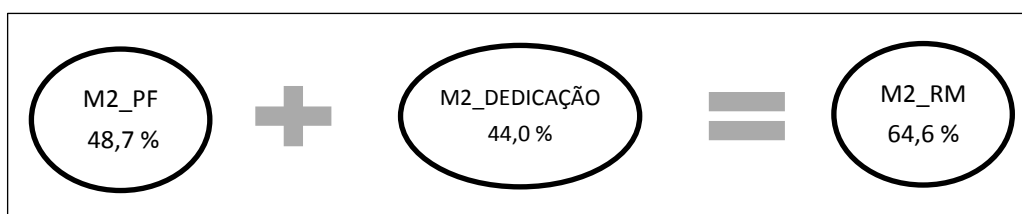


Figura 11 - Regressão Linear da variável rendimento militar no final do curso.

Assim, podemos afirmar que 64,6% (R^2) do valor do rendimento militar no final do curso depende da dedicação e da preparação física também no final do curso. A preparação física tem um impacto de 49 e a dedicação de 44 nos níveis de rendimento militar.

6.3.3. Rendimento dos militares que já se encontram no ativo

Para entender como o rendimento dos militares no ativo se relaciona com as outras variáveis em estudo construiu-se a Figura 12¹⁷.

¹⁶ Consultar o Apêndice K – Regressão linear usando o rendimento militar no final do curso como variável dependente.

¹⁷ Consultar Apêndice H – Correlações 2

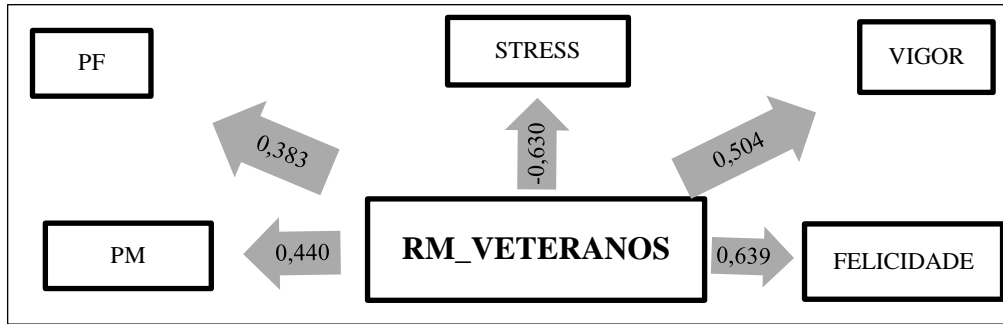


Figura 12 - Correlações da variável rendimento militar dos militares que já se encontram no ativo

Como podemos observar na Figura 12 o rendimento militar dos veteranos tem uma relação significativa positiva moderada com a felicidade ($r = 0,64$; $p < 0,05$), com o vigor ($r = 0,50$; $p < 0,05$), com a preparação física ($r = 0,38$; $p < 0,01$) e com a preparação militar ($r = 0,44$; $p < 0,01$). Este também se relaciona significativamente moderadamente mas negativamente com o *stress* ($r = -0,61$; $p < 0,05$).

Usando o rendimento militar como variável dependente realizamos uma regressão linear múltipla e com base nos dados obtidos construímos a Figura 13¹⁸.

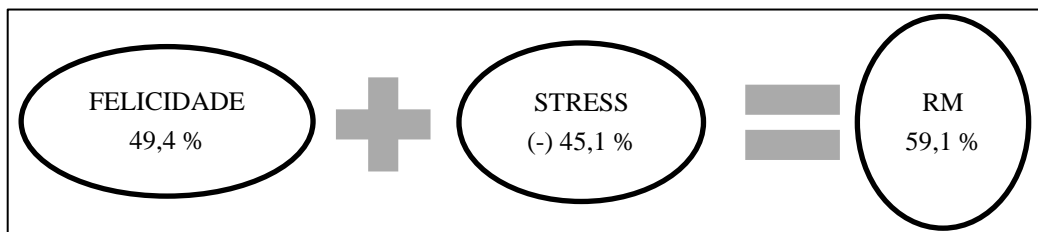


Figura 13 - Regressão Linear da variável rendimento militar no final do curso.

Desta forma, como podemos constatar na Figura 13, podemos concluir que 59,1% (R^2) do valor do rendimento militar dos veteranos depende do *stress* e da felicidade. O *stress* tem um impacto negativo de 45 no nível de rendimento militar e a felicidade de 49.

¹⁸ Consultar Apêndice Q – Regressão linear usando o rendimento militar dos veteranos como variável dependente.

6.4. Felicidade

Nesta secção serão analisados os dados obtidos no que diz respeito à variável felicidade. Para isso subdividimos este subcapítulo de acordo com os três momentos de recolha de dados. Assim, começando por analisar os dados relativos ao momento em que os militares iniciaram o Curso de Comandos, seguido do momento em que os militares terminam o Curso de Comandos e por fim com os militares que já se encontram no ativo no exercício das suas funções quando colocados no Centro de Tropas Comando.

6.4.1. Felicidade dos militares quando iniciam o curso

Nesta secção abordamos como a variável felicidade no momento em que os militares iniciaram o curso de comandos se relaciona com as restantes variáveis. Por consequência construímos a Figura 14¹⁹.

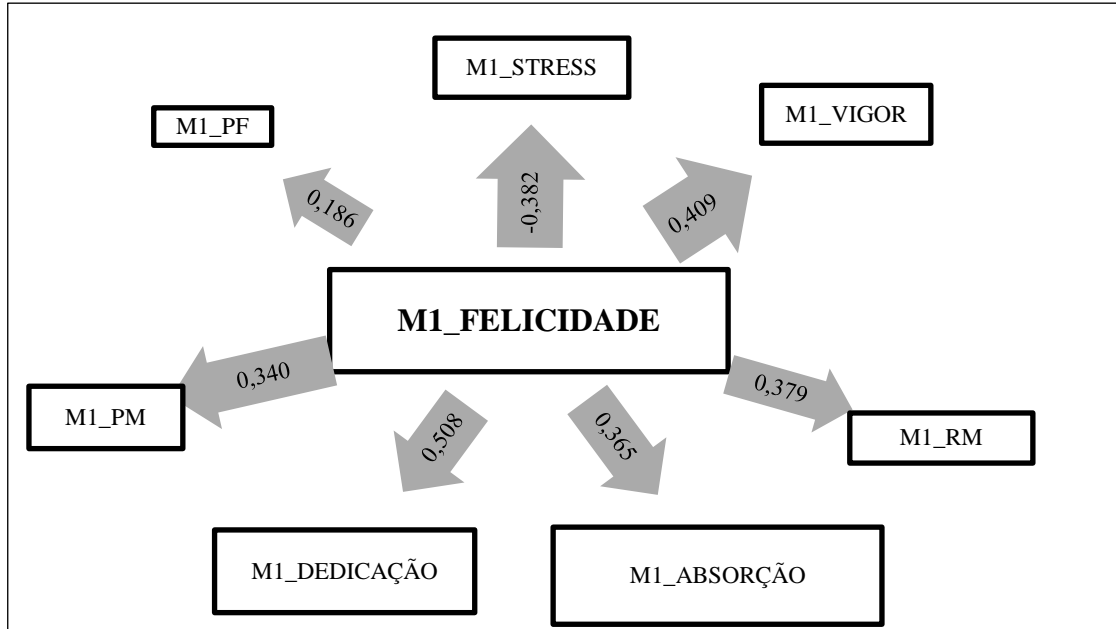


Figura 14 - Correlações no momento inicial da variável felicidade.

¹⁹ Consultar Apêndice G – Correlações 2

Com base nos resultados obtidos podemos inferir que a felicidade, no momento inicial do curso, relaciona-se positiva moderadamente e significativamente com o vigor ($r=0,41$; $p<0,05$), com o rendimento militar ($r=0,38$; $p<0,05$), com a felicidade ($r=0,34$; $p<0,05$), com a absorção ($r=0,36$; $p<0,05$), e com a dedicação ($r=0,51$; $p<0,05$). Relaciona-se também moderadamente mas com conotação negativa com o *stress* ($r=-0,38$; $p<0,05$). Acrescentamos também que a preparação militar tem uma relação baixa positiva com a preparação física ($r=0,193$; $p<0,01$).

Desta forma, pressupõe-se que os militares que apresentam níveis mais altos de felicidade são aqueles que melhor lidam com o *stress* e aqueles que se sentem mais envolvidos no trabalho obtêm maior rendimento.

Os resultados da regressão linear com a felicidade no início do curso encontram-se esquematizados na Figura 15²⁰.

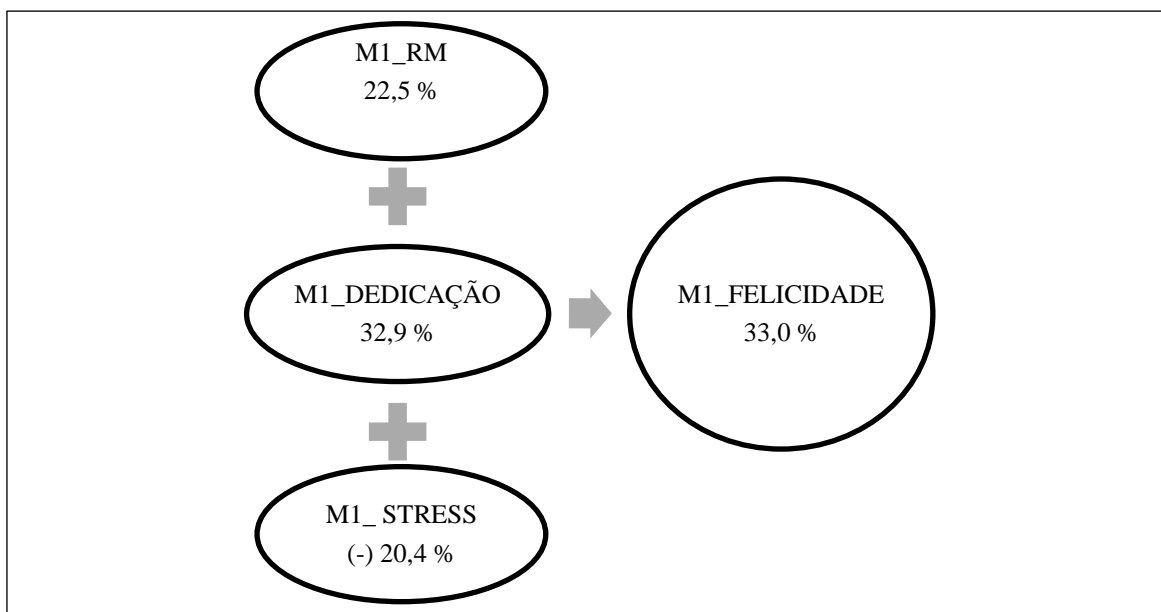


Figura 15 - Regressão Linear da variável felicidade no início do curso.

Conclui-se assim que 33,0% (R^2) da felicidade no início do curso depende do rendimento militar, dedicação e *stress* (este último com conotação negativa). Assim, o *stress* tem um impacto negativo de 20; a dedicação e rendimento militar tem impacto positivo de 22 e 20 respectivamente na felicidade no início do curso.

²⁰ Consultar Apêndice N – Regressão linear usando a felicidade no momento inicial como variável dependente.

6.4.2. Felicidade dos militares quando terminam o curso de Comandos

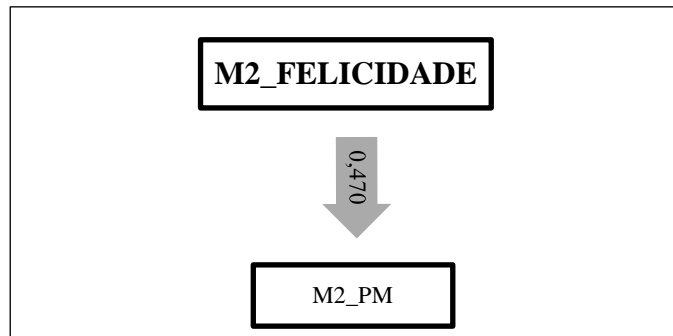


Figura 16 - Correlações da variável felicidade no final do curso.

Como observamos na Figura 16 que expressa as relações da felicidade no final do curso²¹, os resultados obtidos não eram espectáveis uma vez que apenas obtivemos uma relação significativa moderada positiva da variável felicidade com a preparação física ($r = 0,47$; $p < 0,01$), ambas no momento final do curso. Todavia concluímos, à partida, que os militares com mais altos níveis de felicidade no final do curso são aqueles que se sentem melhor preparados fisicamente.

Os resultados da regressão linear usando a felicidade no final do curso como variável dependente também não eram expectáveis (Figura 17)²². Nesta, podemos constatar que a preparação miliar no final do curso afeta 0,47 da felicidade no final do curso.

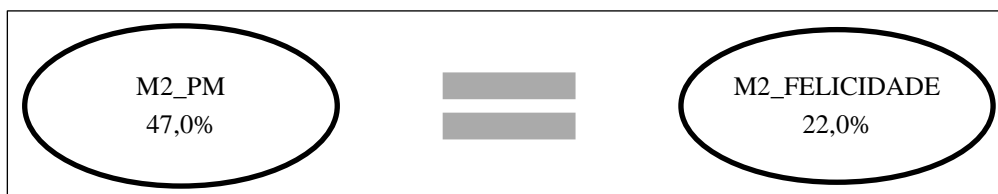


Figura 17 - Regressão Linear da variável felicidade no final do curso.

²¹ Consultar Apêndice F – Correlações 1.

²² Consultar Apêndice P – Regressão linear usando a felicidade dos militares que terminaram o curso do momento em que terminaram o curso de Comandos.

6.4.3. Felicidade dos militares que já se encontram no ativo (Veteranos)

Como podemos constatar na Figura 18²³, a felicidade dos “veteranos” correlaciona-se positiva e significativamente com o vigor ($r= 0,67$; $p< 0,05$) e com o rendimento militar ($r= 0,64$; $p< 0,05$). Esta também se relaciona positiva e significativamente com a dedicação ($r= 0,42$; $p< 0,01$), com a preparação militar ($r= 0,41$; $p< 0,01$), com a preparação física ($r= 0,48$; $p< 0,05$) e com a absorção ($r= 0,60$; $p< 0,05$). Assim, podemos concluir que os veteranos que apresentam níveis mais altos de felicidade são aqueles que se sentem melhor preparados fisicamente e militarmente, com maior envolvimento no trabalho e com maior rendimento militar.

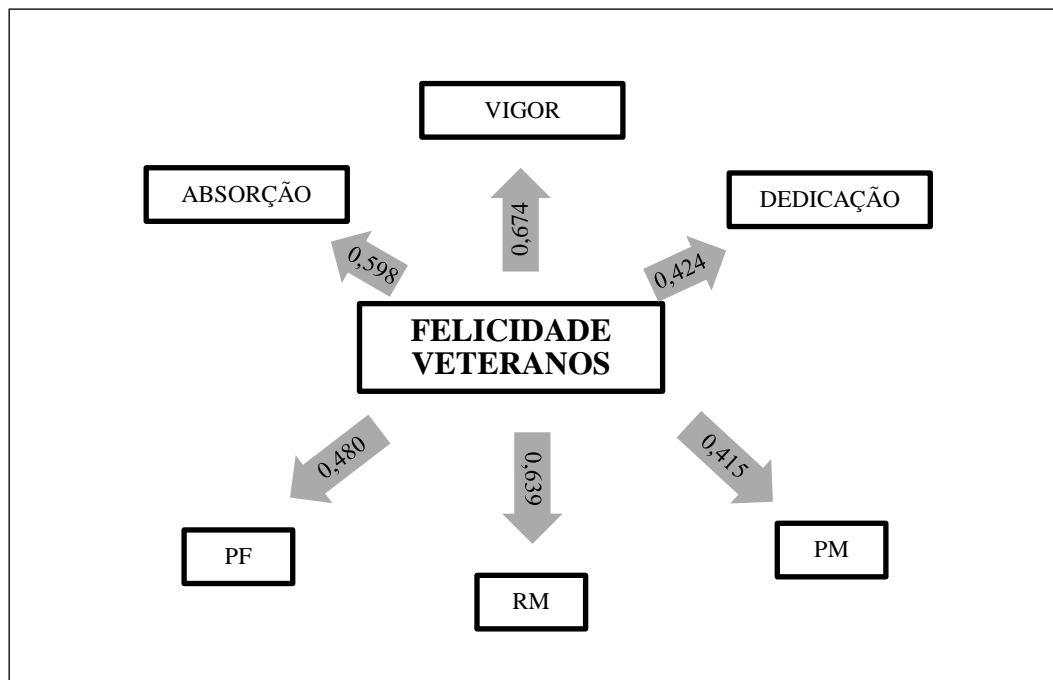


Figura 18 - Correlações da variável felicidade dos Veteranos.

Para terminar esta sequência metodológica de análise, iremos realizar novamente uma regressão linear múltipla mas desta vez com a felicidade dos “veteranos” como variável dependente. Os resultados desta regressão encontram-se transformados na Figura 19²⁴.

²³ Consultar Apêndice H – Correlações 2

²⁴ Consultar Apêndice O – Regressão linear usando a felicidade dos militares já no ativo como variável dependente

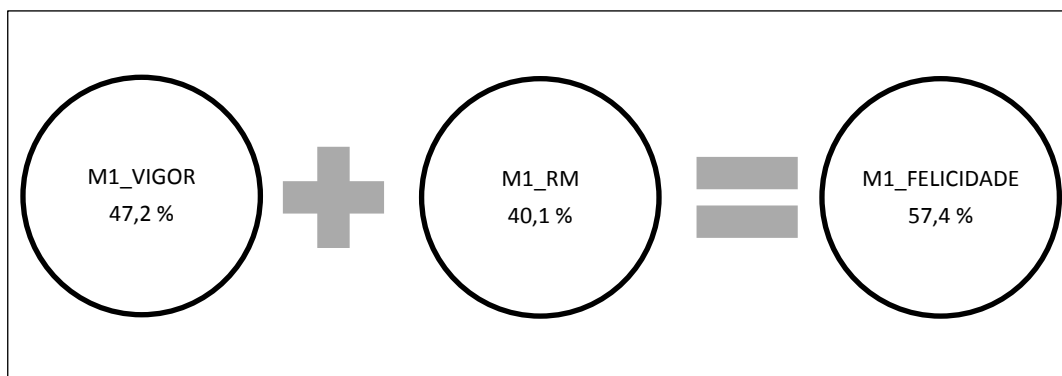


Figura 19 -- Regressão Linear da variável felicidade dos veteranos

De acordo com os dados obtidos e conforme a Figura 19 demonstra, afirmamos que o vigor dos “veteranos” tem um impacto de 0,47 e o rendimento militar um impacto de 0,40 nos níveis de felicidade sentidos pelos militares veteranos.

Os militares “veteranos” sentem-se com mais rendimento militar se não forem expostos a situações stressantes. Assim sendo, se diminuirmos as situações stressantes a que os veteranos estão expostos aumentamos também os seus níveis de felicidade.

6.5. Motivações de Ingresso no Curso de Comandos

Achamos pertinente acrescentar valor à nossa investigação ao tentarmos perceber o que leva os militares a voluntariarem-se para o Curso de Comandos.

A análise de conteúdo realizada, remete para um determinado padrão de respostas que leva a agruparmos as mesmas em sete grupos. No Quadro 1, que se encontra no Apêndice R, são referidos os grupos, descritos os tipos de respostas e dado exemplos das respostas obtidas.

Através da observação do Quadro 1, conseguimos perceber que pertencer a uma força operacional é o motivo mais forte pois corresponde a 30% das respostas. O orgulho e o desafio também têm um contributo importante na decisão de ingressar no Curso de Comandos, uma vez que representam 22% e 20%, respetivamente.

De salientar que a realização pessoal, o sonho de ser Comando e a oportunidade de ingressar numa FND (Força Nacional Destacada) obtiveram separadamente cerca de 7% das respostas.

Observando o Quadro 1, verificamos que a localização geográfica apenas representa 1,25% das respostas. Este valor poderá ser um indicador que os militares, quando pensam em ingressar nas tropas Comandos, estão a dar prioridade ao trabalho em detrimento da distância de casa.

Uma vez que a progressão na carreira aparentemente também não é um dos principais motivadores de escolher pertencer a uma força Comando (4,17% das respostas), podemos adiantar que os militares Comandos, eventualmente apresentarão elevados níveis de *engagement* uma vez que ao se privarem do “conforto do lar” o façam com gosto e que no desempenho das suas funções apresentem altos níveis de energia no trabalho, empenho orgulho, dedicação e envolvimento.

Capítulo 7

Conclusões e Recomendações

Neste capítulo vamos confirmar ou infirmar as hipóteses por nós formuladas no início da investigação concluindo e respondendo assim à questão central e às questões derivadas.

Por fim, apresentamos recomendações para futuros investigadores que pretendam estudar na mesma área da presente investigação e limitações que surgiram no decorrer do período de investigação.

Quais os motivos que levam os militares a voluntariarem-se para o curso de Comandos?

Supôs-se inicialmente que um dos principais motivos que levava os militares a voluntariarem-se para o curso de Comandos era a possibilidade de pertencer a uma FND. Tal não se verificou uma vez que esta resposta apenas tem uma percentagem de 7.5%. Por outro lado, prevemos inicialmente que a vontade de pertencer a uma força operacional seria um dos principais motivos o que se veio a revelar com maior percentagem de respostas (30.83%). Desta forma verificamos parcialmente a Hipótese 2 (Os principais motivos que levam os militares a voluntariarem-se para o curso de Comandos é a possibilidade de realizar uma missão no exterior de Portugal e a vontade de servir numa força operacional).

Quais as diferenças nas variáveis em análise entre os militares principiantes (que acabaram o curso) e os militares que já se encontram no ativo?

De facto a Hipótese 3 (Os militares que já se encontram no ativo apresentam níveis mais baixos de *stress* e níveis mais altos de vigor, dedicação, absorção, felicidade subjetiva e rendimento militar) é verificada quase na totalidade. Porém, tendo em conta o valor de significância apenas verificamos parcialmente esta hipótese uma vez constatado que os

veteranos apresentam níveis mais elevados de absorção, dedicação e vigor e níveis mais baixos de *stress* que os militares bem-sucedidos no Curso de Comandos (Figura 1).

Uma vez que a absorção, a dedicação e o vigor são as três dimensões do *engagement*, podemos afirmar que os militares veteranos são os que apresentam mais “energia, envolvimento e eficácia na atividade desenvolvida” (Milhano e Marques Pinto, 2008, p. 45).

É fácil perceber o porquê de os “princípios” apresentarem níveis mais altos de *stress* uma vez que durante três meses foram expostos a stressores de diferentes intensidades, causadores de diferentes conflitos internos e subsequentes consequências. Já os veteranos à partida não estão expostos a um tão grande leque de stressores.

Inicialmente pensávamos que os militares “princípios” apresentariam níveis mais altos de *engagement* pois ultrapassaram um conjunto de difíceis e exigentes provas que, na nossa perspetiva, incutem um maior envolvimento através da satisfação e sentimento de missão cumprida. Porém, tal não acontece, o que nos sugere que os “princípios” poderão não se sentir, completamente, interligados com a organização.

Silva (2008) afirma que os oficiais mais satisfeitos com o seu trabalho são os Alferes seguidos dos Tenente e dos Capitães. Os nossos resultados de certa forma opõem-se pois concluímos que o *engagement* aumenta ao longo da carreira.

Das variáveis em análise, quais explicam os níveis de *stress* sentidos pelos militares no momento em que iniciam o curso de comandos?

Baseados nos resultados obtidos (Figura 2) no momento inicial do curso, o *stress* relaciona-se negativamente com todas as variáveis em análise. Assim verificamos totalmente a Hipótese 4 (Os níveis de vigor, dedicação, absorção e desempenho influenciam negativamente os níveis de *stress* sentido pelos militares quando iniciam o curso de Comandos).

Desta forma, podemos constatar que no início do curso, os militares que apresentam níveis mais altos de *stress* são aqueles que apresentam simultaneamente um menor nível de *engagement* (dedicação, absorção e vigor), desempenho (rendimento militar, preparação militar e preparação física) e felicidade.

Estes dados apontam para uma ligação com o modelo Transaccional de Lazarus e Folkman uma vez que o militar sujeito a um stressor avalia a situação e os recursos disponíveis. Desta forma o *engagement* e a felicidade entraram na análise na perspectiva de avaliação da ameaça uma vez que uma situação só é considerada stressor se o militar a considerar como tal. O desempenho entrará na perspectiva de recursos para fazer face a essa situação.

Operacionalizando, se um militar é nomeado para a cadeia de comando prevê-se que os seus níveis de *stress* aumentem. Porém, se esse militar se sentir com elevados níveis de energia, ativação, envolvimento, satisfação e realização pessoal esses níveis certamente não serão elevados e o militar pode considerar a situação como acontecimento irrelevante ou até mesmo benigno.

No entanto, para fazer face a essa situação de *stress*, o militar irá usar os seus recursos pessoais (preparação militar e física e rendimento militar) realizando estratégias de *coping* que ditaram o tipo de *stress* causado (perda, destruição, ameaça ou desafio).

Das variáveis em análise e nos militares no ativo, quais explicam os níveis de Rendimento Militar?

A Hipótese 5 (O Rendimento Militar dos militares no ativo relaciona-se positivamente com vigor, absorção, dedicação, felicidade subjetiva e desempenho e negativamente com o *stress*), foi verificada parcialmente (Figura 12) uma vez que o rendimento militar apresenta relações positivas com o vigor, a felicidade, a preparação física e a preparação militar e relação negativa com o *stress*.

Se pretendermos aumentar o rendimento militar dos veteranos devemos diminuir a sua exposição ao *stress* e criar condições para aumentar os níveis de felicidade (Figura 13).

Como referido anteriormente, Oliveira (2010) conclui que a satisfação com o trabalho é importante para a felicidade do indivíduo. De facto, obtivemos uma relação positiva entre o rendimento militar e a felicidade.

Neste ponto de vista, os militares veteranos apresentam elevados níveis de energia, empenho, dedicação, orgulho, persistência, resistência mental e capacidade de esforço remetendo-nos assim para a satisfação com o seu trabalho.

O que explica os níveis de Felicidade?

Com base nos dados obtidos a Hipótese 6 (A Felicidade relaciona-se positivamente com o vigor, absorção, dedicação e rendimento militar) é confirmada. De facto, tanto nos militares no início do Curso de Comandos como nos militares veteranos a felicidade relaciona-se positivamente com o vigor, absorção, dedicação e rendimento militar (Figura 14 e 18). Curiosamente, nos indivíduos que terminam o curso com sucesso a felicidade apenas apresenta uma relação positiva com a preparação militar levando-nos assim a concluir que estes militares sentem-se preparados a nível militar no final do curso potenciando assim a sua felicidade (Figura 17).

Assim, concluímos que os militares no início do curso e os veteranos são tanto mais felizes quanto mais envolvidos se sentirem com o seu trabalho e tenham a perceção de elevados níveis de rendimento. Biele e Jex (1999) citados por Chambel (2005) vão de encontro a esta análise apresentando uma relação positiva entre a auto-eficácia e a eficácia coletiva com os níveis de bem-estar, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional.

Das variáveis em análise e no momento inicial, há diferenças entre os militares que finalizaram o curso de comandos com sucesso e os que desistiram?

Como referido no capítulo anterior (6.1.1. Propensão para finalizar o curso com sucesso) é importante considerar que os militares bem-sucedidos no Curso de Comandos são aqueles que apresentam maiores níveis de dedicação. Desta forma, não verificamos completamente a Hipótese 7 (No momento inicial, os militares que desistiram apresentam níveis mais altos de *stress* e níveis mais baixos de vigor, dedicação, absorção e desempenho que os militares que terminaram o curso).

Com base na revisão de literatura, a dedicação é uma dimensão do *engagement* definida por elevados níveis de entusiasmo, inspiração, orgulho, desafio e sentido de relevância. Schaufeli (2012) acrescenta a existência de uma relação positiva direta entre o *engagement* e o desempenho da equipa o que de certa forma poderá explicar o porquê dos militares bem-sucedidos no Curso de Comandos serem aqueles que apresentam níveis de dedicação mais elevados. O Curso de Comandos tem por base o trabalho em equipa, assim os militares mais dedicados apresentam maior desempenho em equipa. Prevê-se que estes militares terão uma maior propensão para finalizar o Curso de Comandos com sucesso.

Qual o impacto do Curso de Comandos ao nível do *Stress*, *Engagement*, Felicidade Subjetiva e Desempenho (Preparação Militar, Preparação Física e Rendimento Militar)?

Propusemo-nos no início da investigação estudar o impacto do Curso de Comandos nos militares instruídos. Este objetivo teve por base observar as diferenças dos níveis das variáveis em análise dos militares que terminaram o Curso de Comandos com sucesso no momento inicial e final do curso.

Desta forma, conseguimos perceber possíveis alterações nos militares durante o curso e identificamos assim o impacto do Curso de Comandos.

Inicialmente refletimos e hipotetizámos que os níveis de *stress* no início do curso poderiam ser mais elevados que no final, potenciados pela ansiedade e incerteza do que poderia acontecer. De facto, isto não aconteceu sendo que os níveis eram mais altos no final do curso embora as diferenças não tenham sido significantes. Tal poderá ser explicado pelo facto de no início do curso os militares conseguirem apresentar estratégias para lidar com o *stress*. Estratégias essas que no decorrer do curso, com a fadiga e o desgaste e outros stressores podem não ser tão úteis como no início e revelarem-se não eficazes.

Relativamente às dimensões que definem o *engagement* (vigor, dedicação e absorção), os resultados foram controversos. Por um lado no início do curso seria expectável que os militares estivessem mais envolvidos uma vez que se voluntariaram para um curso de extrema dificuldade e não obrigatório, mas por outro lado os níveis de *engagement* poderiam ser mais elevados no final pois as dificuldades e obstáculos que caracterizam o Curso de Comandos podiam atuar como potenciador do *engagement*. Optamos, assim, por incluir na hipótese esta última parte, pois nesta amostra apenas fazem parte os militares que terminaram o Curso de Comandos com sucesso e como tal os níveis de *engagement* possivelmente seriam mais elevados no final do curso.

Os dados obtidos levam a refutar a Hipótese 1. Os valores das três dimensões do *engagement* foram mais elevados no início do curso do que no final, embora apenas se deve ter em consideração a dimensão dedicação tendo em conta os valores de significância usados como referência nesta investigação.

O *engagement* no final do curso apresenta valores mais baixos do que no início. Contudo, esta diminuição do *engagement* poderá estar relacionado com expectativas demasiado elevadas que os militares instruídos possam ter no início do curso. Posto isto,

sugerimos assim como Ferro (2013) que se deve fazer uma aproximação à realidade e uma seleção mais rigorosa tendo como objetivo incorporar nas fileiras militares mais satisfeitos com elevados níveis de motivação e energia.

Pressupomos no início da investigação que os militares apresentam níveis mais altos de desempenho no final do curso, uma vez que este representa um período de aprendizagem e evolução. De facto, tal acabou por se verificar de acordo com os valores de desempenho obtidos. Ou seja, os valores de desempenho tanto a nível de preparação militar, preparação física e rendimento militar, foram mais elevados no final do curso que no início embora só possamos ter em conta os valores de significância desejados a preparação militar.

Por fim, Hipótese nº1 (Os militares que terminam o curso de Comandos com sucesso, no momento inicial apresentam níveis mais elevados de *stress* e níveis mais baixos de vigor, dedicação, felicidade subjetiva e desempenho do que no final do curso de Comandos) é verificada parcialmente uma vez que os resultados foram contraditórios. Desta forma é de salientar que se devem criar condições para os militares aumentarem os seus níveis de *engagement* uma vez que contribuem para os militares se revelarem mais interativos e proficientes no desempenho das suas funções ajudando a lidar melhor com os stressores, tanto durante o curso como no final. O *engagement* pode ser visto como defesa contra os stressores (Britt *et al.*, 2005).

Assim, torna-se imprescindível a constante preocupação do comandante para com o bem-estar dos seus militares. O bem-estar individual potenciará o bem-estar da equipa, do pelotão e até mesmo de toda a organização militar.

Defendemos, assim, que o caminho para o sucesso não passa apenas por decisões dos mais altos postos de comando, mas sim pelo envolvimento dos militares menos graduados, devendo ser incutido, desde o primeiro dia que é recebido na família militar, o sentido de envolvimento na instituição, energia e ativação no desempenho das suas funções pois só assim se sentirá realizado quer a nível pessoal quer a nível profissional enaltecendo o nome da instituição e levando a bom porto o Exército Português.

7.1. Limitações e Recomendações

Como principal limitação referimos o tamanho da amostra. Verificamos que seria mais interessante estender a amostra. Pensamos inicialmente em incluir neste estudo todas as tropas especiais, mas face a contingências de calendário e de verba disponível optamos por reduzir e apenas utilizar CTC.

Reconhecemos que é uma lacuna no plano curricular dos cursos da Academia Militar, o fato de não existir disciplinas que nos habilitem ou forneçam formação necessária para a elaboração deste tipo de trabalho de investigação. Porém, tal não se verificou ser impeditivo pois como é apanágio de qualquer investigador, a procura incessante de conhecimento e de técnicas necessárias permitiram ultrapassar este constrangimento.

Ao longo da elaboração deste trabalho, percebemos que seria pertinente e enriquecedor realizar outro tipo de estudo sobre este tema, com uma abordagem diferente. Assim, propomos aplicar os questionários em vários momentos durante o curso. Para tal, na nossa opinião e baseada em diálogo com militares Comandos, os questionários devem ser aplicada em 8 momentos: 1º Momento – Imediatamente antes de começar o curso; 2º Momento – Final da primeira semana (fim da prova de choque); 3º Momento – Final da segunda semana (primeira ida a casa); 4º Momento – Final da quarta semana (fim da Prova Individual de Combate); 5º Momento – Final da quinta semana (a meio da Fase de Equipa); 6º Momento – Meio da nova semana (final da fase de grupo); 7º Momento – início da décima primeira semana (a meio da fase operacional); 8º Momento – Final da décima segunda semana (fim do curso).

Bibliografia

- Bennett, P. (2000). *Introduction to Clinical Health Psychology*. Buckingham: CLIMEPSI.
- Britt, T. W., Castro, C. A., e Adler, A. B. (2005). *Self-Engagement, Stressors, and Health: A Longitudinal Study*. Retirado: Fevereiro, 7, 2014, de: <http://psp.sagepub.com/content/31/11/1475.full.pdf>
- Caldas, C. B., Somensari, P., Costa, S. d., Siqueira, M. M., e Claro, J. A. (Julho de 2013). Satisfação e engagement no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Revista Interinstitucional de Psicologia*. Vol. 6, 2.
- Carvalho, M. B., Gonçalves, C. A., e Pardini, D. J. (Maio - Agosto de 2010). A Felicidade em focu - mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*. Vol. 3 , 3, 269-287.
- Chambel, J. M., e Oliveira-Cruz, F. (2008). A Ruptura do Contrato Psicológico e o desenvolvimento do Burnout e do Engagement: Um Estudo Longitudinal com Militares em Missão de Paz. In A. M. Pinto, e M. J. Chambel, *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional - Estudos com Amostras Portuguesas* (pp. 145-166). Lisboa: LIVROS HORIZONTE.
- Chambel, M. J. (2005). Stress e Bem-estar nas Organizações. In A. M. Pinto, e A. L. Silva, *Stress e Bem-Estar* (pp. 105-131). Lisboa: Climepsi Editores.
- Christina, M., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about burnout: how organization cause personal stress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coleta, J. A., e Coleta, M. F. (Dezembro de 2006). Felicidade, Bem-estar Subjetivo e Comportamento Académico de Estudantes Universitários. *Psicologia em Estudo*, Vol. 11, 533-539.
- Correia, A. (2011). Sresse Académico, Estratégias de Coping e Suporte Social em Estudantes do Ensino Universitário. In Cruz, F. M, *Revista de Psicologia Militar* (pp. 83-107). Lisboa: Centro de Psicologia Aplicada do Exército.

- Dewe, P. J., Driscoll, M. P., e Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress: a review and critique*. Oxford: John Wiley & Sons Ltd.
- Dias, S. R. (2012). *A influência dos traços de personalidade no burnout nos enfermeiros*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Dimiceli, E. E., Steinhardt, M. A., e Smith, S. E. (2009). *Stressful Experiences, Coping Strategies, and Predictors of Health-related Outcomes among Wives of Deployed Military Servicemen*. Retirado: Fevereiro, 8, 2014, de <http://afs.sagepub.com/content/36/2/351.full.pdf+html>
- Ferro, M. d. (2013). Motivação, Satisfação e Bem-estar Profissional. In F. M. Cruz, *REVISTA DE PSICOLOGIA MILITAR* (pp. 193-202). Lisboa: Centro de Psicologia Aplicada do Exército.
- Filho, A. P., e Siqueira, M. M. (2012). O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade- um estudo com professores. In J. L. Ribeiro, I. Leal, A. Pereira, e S. Monteiro, *Psicologia da saúde: Desafios à promoção da saúde em doenças crónicas* (pp. 129-136). Lisboa: Placebo, Editora LDA.
- Gonçalves, S. P., e Neves, J. (2010). Bem-estar subjetivo nos profissionais de polícia e militares: comparação entre grupos profissionais e diferentes países europeus. In Monteiro, L.F., *Rrevista de psicologia militar* (pp. 119-143). Lisboa: CENTRO DE PSICOLOGIA APLICADA DO EXÉRCITO.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário* (2.^a ed. ver. e corrigida ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Kompier, M., & Levi, L. (1995). *O stress no trabalho: causas, efeitos e prevenção*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Kosslyn, S. M. (2004). *Psychology: the brain, the person, the world*. Boston: Pearson Education. Inc.
- Milhano, C., e Pinto, A. M. (2008). Stress, Criatividade e Engagement em Estudantes do Ensino Superior. In Pinto, A. M. e Chambel M. J. *Burnout e Engagement em Contexto Organizacioanl - Estudos com Amostras Portuguesas* (pp. 201-230). Lisboa: Livros Horizonte.

- Morris, C. G., e Maisto, A. A. (2004). *Introdução à Psicologia*. São Paulo: Prentice Hall.
- Moura, A. J., Gonçalves, V. M., e Libói, H. (2013). Satisfação com o trabalho no exército português. *Revista de PSICOLOGIA MILITAR* (pp. 9-50).
- Nolen-Hoeksema, S., Atkinson, R. L., e Atkinson, R. C. (2002). *Introdução à Psicologia de Hilgard*. São Paulo: Artmed.
- Ogden, J. (2004). *Health Psychology: a textbook. Second edition*. Lisboa: CLIMEPSI EDITORES.
- Oliveira, J. H. (2010). *Psicologia Positiva. Uma nova Psicologia*. Oliveira de Azeméis: LEGIS EDITORA.
- Oliveira, M. M. (2005). *Como fazer Projetos, Relatórios, Monografias, Dissertações e Teses*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Pais-Ribeiro, J. L. (2012). Validação transcultural da Escala de Felicidade Subjetiva de Lyubomirsky e Lepper. *Psicologia, Saúde & Doenças*. Vol.13, 2.
- Parreira, A. (2006). *Gestão do Stress e da Qualidade de Vida - Um Guia para a Acção*. Lisboa: MONITOR,LDA.
- Paschoal, T., Torres, C. V., e Porto, J. B. (Dezembro de 2010). *Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social*. RAC, Curitiba, Vol. 14, 6, 4, 1054-1072.
- Paúl, C., & Fonseca, A. M. (2001). *Psicossociologia da Saúde*. Lisboa: CLIMEPSI EDITORES.
- Pestana, E. & A. (2002). *Dicionário de Psicologia*. 2ª Edição. Lisboa: Editora Presença.
- Picado, L. (2007). *Ansiedade, Burnout e Engagement nos professores do 1º ciclo do ensino básico: O Papel dos Esquemas Precoces Mal Adaptativos no Mal-Estar e no Bem-Estar dos Professores*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Pinto, A. M., Lima, M. L., e Silva, A. L. (2008). Delimitação do Conceito de Burnout. In A. M. Pinto, e M. J. Chambel, *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional - Estudos com Amostras Portuguesas* (pp. 15-52). Lisboa: Livros Horizonte.

- Pocinho, M., e Perestrelo, C. X. (Dezembro de 2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Psicologia* Vol. 37, 3.
- Quivy, R., e Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa. (Trabalho original publicado em 1995): Grávida.
- Rebocho, R. F., Semedo, C. S., e Santos, N. R. (2011). Recursos laborais, engagement e desempenho dos trabalhadores: Um estudo numa empresa da área da grande distribuição. In J. Pinto-Gouveia, *Psicologia das Organizações do Trabalho e dos Recursos Humanos*. Nº55(pp. 291-331). Coimbra: Faculdade Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Ribeiro, J. L. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: QUARTETO.
- Ribeiro, R. B., e Surrador, A. A. (2005). Stress em contexto militar e aeronáutico - Identificação dos stressores mais frequentes e indicação de estratégias organizacionais e pessoais do bem-estar. In A. M. Pinto, & A. L. Silva, *Stress e bem-estar* (pp. 151-166). Lisboa: Climepsi Editores.
- Rodrigues, F. J. (2011). *Avaliação do Burnout, Engagement e Resiliência nos Bombeiros do Distrito da Guarda*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, Faculdade de Psicologia da Universidade de Salamanca, Salamanca.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., e Gosendo, E. E. (Outubro de 2012).. Bem-estar no trabalho: Relação com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários, *RAC*, Vol. 16, 5, 6, 744-764.
- Santos, C. L. (2008). Da formação à Eficácia em contexto Militar. Estudo exploratório sobre um modelo de desenvolvimento. In G. G. Santo, *Revista Militar*, nº 2481 (pp. 1109-0). Lisboa.
- Santos, C. T. (2013). Subsídios para uma reflexão em torno do modelo de desenvolvimento comportamental dos militares das Forças Armadas. In G. J. Ramalho, *Revista Militar*, nº 2533/2534 (pp. 143-166). Lisboa.
- Sarmento, M. M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., e Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol.33, 5, 464-481.
- Schaufeli, W., e Bakker, A. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual Version 1. *Occupational Health Psychology Unit*.
- Sebastião, C. C. (2009). *A Influência da Cultura/Clima Organizacional e da Satisfação com o Suporte Social no Stresse Percebido*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, Faculdade de Ciências humanas e Sociais da Universidade do Algarve, Faro.
- Silva, P. L. (2008). Qual o melhor Preditor da Satisfação entre Oficiais do Exército Português. In G. A. Santo, *Revista Militar* N.º 2476 (pp. 721-0). Lisboa: EUROPRESS.
- Snyder, C., e Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Nova Iorque : Oxford University Press.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (Abril de 2012). Bem-estar no trabalho: um Estudo sobre Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. *RAC*, Vol. 16, 2, 5, 253-270.
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios segundo Bolonha*. Lisboa: PACTOR.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., e Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*. Vol. 24, 1, 106-112.
- Trigo, M., Canudo, N., Branco, F., e Silva, D. (2010). Estudo das propriedades psicométricas da Perceived Stress Scale (PSS) na população Portuguesa. *PSYCHOLOGICA*, num. 53, 353-378.
- Vosgerau, M. Z. (2012). *Indicadores de Bem-estar emocional e doenças crônicas: associação da autopercepção da felicidade, amor e bom humor à condição de saúde de adultos e idosos de Matinhos, Paraná*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

Apêndice A

Questionário 1



ACADEMIA MILITAR

***Stress e Engagement* em situações de pressão. O caso do
Centro de Tropas Comandos**

AUTOR

Aspirante Aluno de Infantaria Tiago Alexandre Brito Faria

Orientador: Tenente-Coronel (Doutor) António José Esteves Rosinha

QUESTIONÁRIO 1

LISBOA, MAIO DE 2013

QUESTIONÁRIO

Este questionário está inserido nos estudos do Aspirante a Oficial Aluno de Infantaria Tiago Alexandre Brito Faria, mestrando da Academia Militar com vista à realização do Trabalho de Investigação Aplicada, subordinado ao tema: “*Stress e Engagement* em situações de pressão. O caso do Centro de Tropas Comandos”.

As informações recolhidas serão confidenciais, sendo utilizadas apenas para fins estatísticos.

A veracidade e seriedade das repostas são cruciais para o estudo. Não existem repostas certas ou erradas, deve ser assinalada a que melhor exprime a sua vivência.

Não existe tempo limite para responder ao questionário.

Solicito o máximo de verdade e sinceridade nas repostas.

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO

Tiago Alexandre Brito Faria

Aspirante a Oficial Aluno de Infantaria

0. Data atual:_____

Dados Pessoais

1- Idade:_____

2- Sexo:_____

3- Posto:_____

4- Anos de serviço:_____

5- NIM:_____

6- O que o levou a inscrever-se no curso de Comandos?

7- O que o levou a escolher o Regime de Contrato? (caso não se enquadre nesta questão não responda)

Fase 1: Escala de Stress

Escala de *Stress* Percebido (PSS10), versão Portuguesa de João Manuel Moreira – adaptada por Sebastião, 2009.

No seguinte grupo de respostas deverá assinalar o número correspondente à frequência com que se deparou com determinado acontecimento no último mês.

0= Nunca; 1 = Quase Nunca; 2 = Às vezes; 3 = Com alguma frequência; 4= Muito frequentemente	0	1	2	3	4
1- No último mês, com que frequência se sentiu perturbado por causa de qualquer coisa que aconteceu inesperadamente?					
2- No último mês, com que frequência se sentiu incapaz de controlar as coisas importantes na sua vida?					
3- No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e “stressado”?					
4- No último mês, com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas pessoais?					
5- No último mês, com que frequência sentiu que as coisas corriam a seu favor?					
6- No último mês, com que frequência sentiu que não conseguia lidar com todas as coisas que tinha de fazer?					
7- No último mês, com que frequência se sentiu capaz de controlar as irritações na sua vida?					
8- No último mês, com que frequência se sentiu que dominava a situação?					
9- No último mês, com que frequência se sentiu irritado por causa de coisas que estavam fora do seu controlo?					
10- No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam de tal modo que não conseguia ultrapassá-las?					

Fase 3: Escala de *Engagement*

Utrecht Work Engagement Scale, versão Portuguesa de Schaufeli, Martinez; Marques Pinto, Salanova e Bakker – adaptado por Leitão, 2010.

Responda consoante a frequência dos seguintes sentimentos, comportamentos e crenças.

0= Nenhuma vez; 1 = Algumas Vezes por ano; 2 = Uma vez ou menos por mês; 3 = Algumas vezes por mês; 4= Uma vez por semana; 5= Algumas vezes por semana; 6= Todos os dias.	0	1	2	3	4	5	6
1- No CTC sinto-me cheia(o) de energia.							
2- Acho que o CTC tem muito significado e utilidade.							
3- O tempo passa a voar quando estou no CTC.							
4- No CTC sinto-me com força e energia.							
5- Estou entusiasmado com o CTC.							
6- Quando estou no CTC esqueço tudo o que se passa ao meu redor.							
7- O CTC inspira-me.							
8- Quando me levanto de manhã apetece-me ir para o CTC.							
9- Sinto-me feliz quando estou no CTC a trabalhar intensamente.							
10- Estou orgulhosa da unidade a que pertença.							
11- Estou imerso no CTC.							
12- Sou capaz de içar o CTC por períodos de tempo muito longos.							
13- O CTC é desafiante para mim.							
14- “Deixo-me ir” quando estou no CTC.							
15- Sou uma pessoa com muita resistência mental no CTC.							
16- É difícil desligar-me do CTC.							
17- No CTC sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem.							

Fase 4: Escala de Felicidade Subjetiva

Escala de Felicidade Subjetiva – Lyubomirsky e Lepper, 1999

Indique, para cada uma das afirmações ou questões apresentadas, o que mais se aproxima da sua opinião sendo **1 uma pessoa não muito feliz e 5 uma pessoa muito feliz.**

	1	2	3	4	5
1- De uma forma geral no CTC considero-me:					
2- Comparado com a maioria dos meus camaradas, considero-me:					
3- Algumas pessoas são normalmente muito felizes. Estas desfrutam da vida, independentemente do que lhes acontece, extraíndo o melhor de cada situação. Em que medida esta caracterização se aplica a si:					
4- Algumas pessoas não são geralmente muito felizes em contextos profissionais. Apesar de não estarem deprimidas, não parecem tão felizes como poderiam ser. Em que medida esta caracterização o descreve:					

Fase 5: Escala de Desempenho

Para finalizar, avalie o seu desempenho seguindo a seguinte escala.

1 = Muito Mau; 2 = Mau; 3 = Médio; 4= Bom; 5= Muito Bom.	1	2	3	4	5
1. Como avalia a sua preparação militar atualmente?					
2. Como avalia a sua preparação física atualmente?					
3. Como avalia o seu rendimento militar atualmente?					

Muito Obrigado pela Colaboração

Aspirante a Oficial Aluno de Infantaria Tiago Alexandre Brito Faria

Apêndice B

Questionário 2



ACADEMIA MILITAR

***Stress e Engagement* em situações de pressão. O caso do
Centro de Tropas Comandos**

AUTOR

Cadete Aluno de Infantaria Tiago Alexandre Brito Faria

Orientador: Tenente-Coronel (Doutor) António José Esteves Rosinha

QUESTIONÁRIO 1

LISBOA, FEVEREIRO DE 2013

QUESTIONÁRIO

Este questionário está inserido nos estudos do Cadete Aluno de Infantaria Tiago Alexandre Brito Faria, mestrando da Academia Militar com vista à realização do Trabalho de Investigação Aplicada, subordinado ao tema: “*Stress e Engagement* em situações de pressão. O caso do Centro de Tropas Comandos”.

As informações recolhidas serão confidenciais sendo utilizadas apenas para fins estatísticos.

A veracidade e seriedade das repostas são cruciais para o estudo. Não existem repostas certas ou erradas, deve ser assinalada a que melhor exprime a sua vivência.

Não existe tempo limite para responder ao questionário.

Solicito o máximo de verdade e sinceridade nas repostas.

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO

Tiago Alexandre Brito Faria

Cadete Aluno de Infantaria

0. Data atual:_____

Dados Pessoais

1- Idade:_____

2- Sexo:_____

3- Posto:_____

4- Anos de serviço :_____

5- NIM:_____

6- O que o levou a inscrever-se no curso de Comandos?

7- O que o levou a escolher o Regime de Contrato? (caso não se enquadre nesta questão não responda)

Fase 1: Escala de Stress

Escala de Stress Percebido (PSS10), versão Portuguesa validade e adaptada por Trigo, Canudo, Branco e Silva, (2010).

No seguinte grupo de respostas deverá assinalar o número correspondente à frequência que se deparou com determinado acontecimento no último mês.

1= Nunca; 2 = Quase Nunca; 3 = Às vezes; 4 = Com alguma frequência; 5= Muito frequentemente	1	2	3	4	5
1- No último mês, com que frequência se sentiu perturbado por causa de qualquer coisa que aconteceu inesperadamente?					
2- No último mês, com que frequência se sentiu incapaz de controlar as coisas importantes na sua vida?					
3- No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e “stressado”?					
4- No último mês, com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas pessoais?					
5- No último mês, com que frequência sentiu que as coisas corriam a seu favor?					
6- No último mês, com que frequência sentiu que não conseguia lidar com todas as coisas que tinha de fazer?					
7- No último mês, com que frequência se sentiu capaz de controlar as irritações na sua vida?					
8- No último mês, com que frequência sentiu que dominava a situação?					
9- No último mês, com que frequência se sentiu irritado por causa de coisas que estavam fora do seu controlo?					
10- No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam de tal modo que não conseguia ultrapassá-las?					

Fase 3: Escala de *Engagement*

Utrecht Work Engagement Scale, versão Portuguesa de Schaufeli, Martinez; Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002).

Responda consoante a frequência dos seguintes sentimentos, comportamentos e crenças.

1= Nenhuma vez; 2= Algumas Vezes por ano; 3 = Uma vez ou menos por mês; 4 = Algumas vezes por mês; 5= Uma vez por semana; 6= Algumas vezes por semana; 7= Todos os dias.	1	2	3	4	5	6	7
1- Na Instrução Unidade militar sinto-me cheia(o) de energia.							
2- Acho que a minha instrução militar tem muito significado e utilidade.							
3- O tempo passa a voar quando estou em instrução militar.							
4- Na instrução militar sinto-me com força e energia.							
5- Estou entusiasmada(o) com a instrução militar.							
6- Quando estou na instrução militar esqueço tudo o que se passa ao meu redor.							
7- A instrução militar inspira-me.							
8- Quando me levanto de manhã apetece-me ir para a instrução militar.							
9- Sinto-me feliz quando estou na instrução militar a trabalhar intensamente.							
10- Estou orgulhosa(o) da instrução militar a que pertença.							
11- Estou imersa(o) na instrução Unidade militar.							
12- Sou capaz de içar a instrução por períodos de tempo muito longos.							

13- A instrução militar é desafiante para mim.							
14- “Deixo-me ir” quando estou na instrução militar.							
15- Sou uma pessoa com muita resistência mental na instrução militar.							
16- É difícil desligar-me da instrução militar.							
17- Na instrução militar sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem.							

Fase 4: Escala de Felicidade Subjetiva

Escala de Felicidade Subjetiva – Lyubomirsky e Lepper, 1999 validado para a língua Portuguesa por Pais-Ribeiro (2012)

Indique, para cada uma das afirmações ou questões apresentadas, o que mais se aproxima da sua opinião sendo **1 uma pessoa não muito feliz e 5 uma pessoa muito feliz.**

	1	2	3	4	5
1- De uma forma geral na Instituição considero-me:					
2- Comparado com a maioria dos meus camaradas, considero-me:					
3- Algumas pessoas são normalmente muito felizes. Estas desfrutam da vida, independentemente do que lhes acontece, extraindo o melhor de cada situação. Em que medida esta caracterização se aplica a si:					
4- Algumas pessoas não são geralmente muito felizes em contextos profissionais. Apesar de não estarem deprimidas, não parecem tão felizes como poderiam ser. Em que medida esta caracterização o descreve:					

Fase 5: Escala de Desempenho

Para finalizar, avalie o seu desempenho seguindo a seguinte escala.

1 = Muito Mau; 2 = Mau; 3 = Médio; 4= Bom; 5= Muito Bom.	1	2	3	4	5
1. Como avalia a sua preparação militar atualmente					
2. Como avalia a sua preparação física atualmente?					
3. Como avalia o seu rendimento militar atualmente?					

Muito Obrigado pela Colaboração

Cadete Aluno de Infantaria Tiago Alexandre Brito Faria

Apêndice C

Tabelas dos Alfas de *Cronbach*

C.1. Alfa de *Cronbach* da Escala de *Stress* Percebido

Na tabela 5 encontra-se a tabela correspondente ao Alfa de *Cronbach* da variável *stress*.

Tabela 5 - Alfa de *Cronbach* da escala *stress*

Alfa de <i>Cronbach</i>	N de itens
,753	10

Apesar de obtermos valores de fiabilidade aceitáveis, ao observar a Tabela 6 verificamos que podíamos melhorar esse aspeto retirando o item número 7 e assim o fizemos.

Tabela 6 - Verificação qualidade de itens do *stress*

	Média de escala se item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de <i>Cronbach</i> se o item for excluído
M1_S1	11,3626	43,821	,571	,718
M1_S2	11,5263	43,768	,557	,719
M1_S3	10,9532	43,457	,484	,725
M1_S4	11,3743	45,694	,377	,739
M1_S5	10,9357	46,072	,420	,735
M1_S6	11,0877	44,692	,458	,730
M1_S7	10,7895	39,426	,182	,839
M1_S8	11,1287	44,513	,545	,722
M1_S9	10,9298	41,866	,572	,712
M1_S10	11,3333	40,918	,666	,700

Desta forma, obtivemos então o valor final para a variável *stress* de Alfa de *Cronbach* de 0,84 como podemos observar na Tabela 7.

Tabela 7 - Alfa de *Cronbach* final da escala *stress*

Alfa de <i>Cronbach</i>	N de itens
,839	9

C.2. Alfa de Cronbach da Escala de Engagement

Observando a Tabela 8 constatamos que os Alfas de Cronbach são aceitáveis para a variável *engagement* sem ser necessário retirar nenhum item. Assim, obtivemos um valor total de 0,93. Subdividindo por dimensões obtivemos os seguintes valores: Vigor = 0,87; dedicação = 0,91; absorção = 0,68 (Verificar Tabela 9).

Tabela 8 - Alfa de Cronbach da escala engagement

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_E1	64,3158	442,288	,705	,919
M1_E2	63,9883	438,800	,743	,918
M1_E3	64,7778	427,574	,282	,952
M1_E4	64,3860	438,380	,794	,917
M1_E5	64,3684	434,469	,829	,916
M1_E6	64,9123	439,080	,678	,919
M1_E7	64,6901	433,121	,836	,916
M1_E8	65,1345	437,035	,743	,918
M1_E9	64,6199	438,861	,764	,917
M1_10	63,8655	443,823	,692	,919
M1_E11	64,5906	440,279	,773	,917
M1_E12	64,5205	447,357	,679	,920
M1_E13	64,2807	441,674	,723	,918
M1_E14	64,8596	448,957	,563	,922
M1_E15	64,3041	443,554	,721	,919
M1_E16	64,9708	457,334	,491	,923
M1_E17	64,0234	442,317	,687	,919

Tabela 6 - Alfa de Cronbach da escala *engagement*

Dimensão	Alfa de Cronbach	N de itens
Vigor	,873	5
Dedicação	0,913	6
Absorção	0,681	6
Total	0,925	17

C.3. Alfa de Cronbach da Escala de Felicidade Subjetiva

Como observamos na Tabela 7 o Alfa de Cronbach da variável Felicidade obteve inicialmente valores de referência. Porém, como podemos constatar na Tabela 8, excluindo o item número 4 conseguimos melhorar o rigor da nossa investigação. Desta forma, retiramos então este item obtendo o valor de 0,85 observável na Tabela 9.

Tabela 7 - Alfa de Cronbach da escala Felicidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,791	4

Tabela 8 - Verificação qualidade dos itens do Felicidade

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_F1	11,3275	5,316	,698	,690
M1_F2	11,3216	5,784	,685	,706
M1_F3	11,3158	5,500	,657	,711
M1_F4	11,6316	5,787	,418	,846

Tabela 9 - Alfa de Cronbach final da escala Felicidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,846	3

C.4. Alfa de Cronbach da Escala de Desempenho

Na escala de desempenho obtivemos valores de Alfa de Cronbach de 0,82 como se verifica na Tabela 10. Analisando cada item verificamos que não houve necessidade de excluir nenhum item (consultar Tabela 11).

Tabela 10 - Alfa de Cronbach final da escala Desempenho

Alfa de Cronbach	N de itens
,821	3

Tabela 11 – Verificação da qualidade dos itens de Desempenho

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de <i>Cronbach</i> se o item for excluído
M1_PM	7,7427	2,157	,637	,790
M1_PF	7,8304	2,036	,724	,702
M1_RM	7,7485	2,083	,664	,764

C.5. Alfa de *Cronbach* do Questionários Completo

Inicialmente obtivemos para o questionário como um todo um valor de Alfa de *Cronbach* de 0,86 (verificar Tabela 12). Porém, com as alterações em cima referidas obtivemos uma valor de Alfa de 0,87 (verificar Tabela 13) Como um todo não se verificam grandes alterações mas individualmente estas alterações são significativas.

Tabela 12 - Alfa de *Cronbach* do questionário original

Alfa de <i>Cronbach</i>	N de itens
,856	34

Tabela 13 - Tabela 12 - Alfa de *Cronbach* do questionário alterado

Alfa de <i>Cronbach</i>	N de itens
,868	32

Apêndice D

Teste de Amostras Independentes 1

Tabela 14 - Teste de Amostras Independentes (militares que acabaram o curso de Comandos com Sucesso e os que Desistiram)

		Teste de Levene para		teste-t para
		Z	Sig.	Sig. (2 extremidades)
M1_STRESS	Variâncias iguais	,152	,697	,499
M1_VIGOR	Variâncias iguais	3,527	,063	,475
	Variâncias iguais não			,426
M1_DEDICACÃO	Variâncias iguais	6,587	,012	,081
	Variâncias iguais não			,041
M1_ABSORÇÃO	Variâncias iguais	1,495	,224	,604
M1_FELICIDADE	Variâncias iguais	,938	,335	,163
M1_PM	Variâncias iguais	,106	,745	,930
M1_PF	Variâncias iguais	,078	,780	,679
M1_RM	Variâncias iguais	4,434	,037	,174
	Variâncias iguais não			,134

A negrito encontram-se o valores de significância tidos em conta

Apêndice E

Teste de Amostras Independentes 2

Tabela 15 - Teste de Amostras Independentes (militares que acabaram o curso de Comandos com Sucesso, e os que já se encontram no Ativo)

		Teste de Levene para		teste-t para
		Z	Sig.	Sig. (2 extremidades)
STRESS	Variâncias iguais	3,820	,056	,000
VIGOR	Variâncias iguais	,533	,469	,000
DEDICAÇÃO	Variâncias iguais	3,752	,058	,016
ABSORÇÃO	Variâncias iguais	,778	,381	,016
FELICIDADE	Variâncias iguais	5,870	,019	,344
	Variâncias iguais não			,350
PM	Variâncias iguais	,729	,397	,286
PF	Variâncias iguais	,001	,980	,962
RM	Variâncias iguais	,113	,738	,960

A negrito encontram-se o valores de significância tidos em conta

Apêndice F

Correlações 1

Tabela 16 - Correlações das variáveis em análise dos militares que acabaram com sucesso o curso de Comandos

	M1_STRESS	M1_VIGOR	M1_DEDICACAO	M1_ABSORCAO	M1_FELICIDADE	M1_PM	M1_PF	M1_RM	M2_STRESS	M2_VIGOR	M2_DEDICACAO	M2_ABSORCAO	M2_FELICIDADE	M2_PM	M2_PF
M1_VIGOR	-,368														
M1_DEDICACAO	-,486*	,830**													
M1_ABSORCAO	-,214	,751**	,723**												
M1_FELICIDADE	-,133	,496**	,607**	,636**											
M1_PM	-,078	,125	,090	-,026	,171										
M1_PF	,017	-,049	-,064	-,181	,031	,693**									
M1_RM	,096	-,098	,070	,065	,433*	,424*	,515**								
M2_STRESS	,178	,011	-,229	-,077	-,067	,025	,108	,146							
M2_VIGOR	-,197	,329	,528**	,339	,436*	,460*	,279	,296	-,394*						
M2_DEDICACAO	-,309	,340	,497**	,263	,365	,445*	,294	,169	-,184	,892**					
M2_ABSORCAO	-,205	,398*	,528**	,443*	,524**	,470*	,168	,260	-,280	,934**	,828**				
M2_FELICIDADE	-,013	,130	,137	,165	,192	-,048	-,108	,064	,081	,295	,260	,334			
M2_PM	-,360	-,264	,062	-,211	-,091	-,147	-,125	,078	-,345	,155	,093	,024	,470*		
M2_PF	-,306	,060	,279	-,061	,190	-,144	-,081	0,000	-,450*	,432*	,503**	,233	,286	,530**	
M2_RM	-,237	,098	,394*	,117	,264	,043	,030	,151	-,282	,647**	,685**	,452*	,122	,361	,708**
*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).															
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).															

Apêndice G

Correlações 2

Tabela 17 - Correlações das variáveis em análise de todos os militares envolvidos no estudo e no momento em que iniciaram o curso de Comandos

	M1_STRESS	M1_VIGOR	M1_DEDICACAO	M1_ABSORCAO	M1_FELICIDADE	M1_PM	M1_PF
M1_VIGOR		-,455**					
M1_DEDICACAO		-,453**	,866**				
M1_ABSORCAO		-,256**	,709**	,711**			
M1_FELICIDADE		-,382**	,409**	,508**	,365**		
M1_PM		-,306**	,320**	,361**	,262**	,340**	
M1_PF		-,106	,163	,201*	,229*	,186*	,608**
M1_RM		-,131	,230*	,386**	,365**	,379**	,586**
							,729**
** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).							
* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).							

Apêndice H

Correlações 2

Tabela 18 - Tabela de correlações das variáveis em análise dos militares que já se encontram no ativo

	M1_STRESS	M1_VIGOR	M1_DEDICACAO	M1_ABSORCAO	M1_FELICIDADE	M1_PM	M1_PF	
M1_VIGOR		-,516**						
M1_DEDICACAO		-,427*	,865**					
M1_ABSORCAO		-,339	,865**	,835**				
M1_FELICIDADE		-,320	,674**	,424*	,598**			
M1_PM		-,138	,359	,279	,234	,415*		
M1_PF		-,104	,504**	,358	,384*	,480**	,761**	
M1_RM		-,610**	,504**	,273	,342	,639**	,440*	,383*
** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).								
* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).								

Apêndice I

Regressão linear usando o *Stress* no momento inicial como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando *stress* no momento inicial como variável dependente.

Assim, na Tabela 19 encontra-se o resumo dos modelos na Tabela 20 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 19 - Resumo do Modelo 1

Modelo	R	R quadrado
1	,455 ^a	,207
2	,503 ^b	,253
a. Preditores: (Constante), M1_VIGOR		
b. Preditores: (Constante), M1_VIGOR, M1_FELICIDADE		

Tabela 20 - Variáveis inseridas e coeficientes 1

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
(Constante)	2,055	,155		13,247	,000
M1_VIGOR	-,203	,038	-,455	-5,406	,000
(Constante)	2,575	,250		10,317	,000
M1_VIGOR	-,160	,040	-,359	-3,988	,000
M1_FELICIDADE	-,179	,068	-,235	-2,618	,010

a. Variável Dependente: M1_STRESS

Apêndice J

Regressão linear usando o *Stress* no final do curso como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando *stress* no final do curso como variável dependente.

Assim, na Tabela 21 encontra-se o resumo do modelo e na Tabela 22 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 21 - Resumo do Modelo 2

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,450 ^a	,202	,170	,70524
a. Preditores: (Constante), M2_PF				

Tabela 22 - Variáveis inseridas e coeficientes 2

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
(Constante)	3,050	,618		4,933	,000
M2_PF	-,391	,155	-,450	-2,518	,019
a. Variável Dependente: M2_STRESS					

Apêndice K

Regressão linear usando o Rendimento Militar no final do curso como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando rendimento militar no final do curso como variável dependente.

Assim na Tabela 23 encontram-se os resumos dos modelos e na Tabela 22 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 23 - Resumos dos Modelos 3

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,708 ^a	,502	,482	,54061
2	,804 ^b	,646	,617	,46479
a. Preditores: (Constante), M2_PF				
xb. Preditores: (Constante), M2_PF, M2_DEDICACÃO				

Tabela 24 - Variáveis inseridas e coeficientes 3

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	
	B	Erro Padrão	Beta			
1	(Constante)	1,790	,474		3,777	,001
	M2_PF	,597	,119	,708	5,018	,000
2	(Constante)	1,677	,409		4,099	,000
	M2_PF	,410	,118	,487	3,468	,002
	M2_DEDICACÃO	,211	,067	,440	3,134	,005

a. Variável Dependente: M2_RM

Apêndice L

Regressão linear usando o Rendimento Militar no início do curso como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando rendimento militar no início do curso como variável dependente.

Assim na Tabela 24 encontram-se os resumos dos modelos e na Tabela 26 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes

Tabela 25 - Resumos dos Modelos 4

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,647 ^a	,418	,414	,63278
2	,707 ^b	,501	,493	,58844
a. Preditores: (Constante), M1_PF				
b. Preditores: (Constante), M1_PF, M1_FELICIDADE				

Tabela 26 - Variáveis inseridas e coeficientes 4

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	
	B	Erro Padrão	Beta			
1	(Constante)	1,261	,264	4,777	,000	
	M1_PF	,684	,068	,647	10,106	,000
2	(Constante)	,353	,309	1,141	,256	
	M1_PF	,606	,065	,573	9,324	,000
	M1_FELICIDADE	,311	,064	,296	4,817	,000

a. Variável Dependente: M1_RM

Apêndice M

Regressão linear usando o Rendimento Militar dos militares no ativo como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando rendimento militar dos militares no ativo como variável dependente.

Assim, na Tabela 27 encontram-se os resumos dos modelos e na Tabela 28 verifica-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 27 - Resumos dos Modelos 5

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,639 ^a	,408	,387	,69294
2	,769 ^b	,591	,560	,58663

a. Preditores: (Constante), M1_FELICIDADE

b. Preditores: (Constante), M1_FELICIDADE, M1_STRESS

Tabela 28 - Variáveis inseridas e coeficientes 5

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	
	B	Erro Padrão	Beta			
1	(Constante)	,928	,733			
	M1_FELICIDADE	,782	,178	,639	4,390	,000
2	(Constante)	2,039	,699		2,920	,007
	M1_FELICIDADE	,605	,159	,494	3,801	,001
	M1_STRESS	-,600	,173	-,451	-3,474	,002

a. Variável Dependente: M1_RM

Apêndice N

Regressão linear usando Felicidade no momento inicial como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando Felicidade no momento inicial como variável dependente.

Assim, na Tabela 29 encontram-se os resumos dos modelos e na Tabela 30 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 29 - Resumos dos Modelos 6

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,508 ^a	,258	,251	,69309
2	,545 ^b	,297	,284	,67764
3	,574 ^c	,330	,312	,66456

a. Preditores: (Constante), M1_DEDICACÃO

b. Preditores: (Constante), M1_DEDICACÃO, M1_RM

c. Preditores: (Constante), M1_DEDICACÃO, M1_RM, M1_STRESS

Tabela 30 - Variáveis inseridas e coeficientes 6

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	
	B	Erro Padrão	Beta			
1	(Constante)	2,606	,208	12,558	,000	
	M1_DEDICACÃO	,287	,046	,508	6,239	,000
2	(Constante)	1,993	,320	6,233	,000	
	M1_DEDICACÃO	,240	,049	,425	4,926	,000
	M1_RM	,213	,086	,214	2,483	,015
3	(Constante)	2,525	,388	6,507	,000	
	M1_DEDICACÃO	,186	,053	,329	3,488	,001
	M1_RM	,224	,084	,225	2,653	,009
	M1_STRESS	-,268	,115	-,204	-2,327	,022
a. Variável Dependente: M1_FELICIDADE						

Apêndice O

Regressão linear usando Felicidade dos militares já no ativo como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando Felicidade dos militares já no ativo.

Assim, na Tabela 31 encontram-se os resumos dos modelos e na Tabela 32 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 31 - Resumos dos Modelos 7

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,674 ^a	,454	,434	,54330
2	,757 ^b	,574	,542	,48884
a. Preditores: (Constante), M1_VIGOR				
b. Preditores: (Constante), M1_VIGOR, M1_RM				

Tabela 32 - Variáveis inseridas e coeficientes 7

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	
	B	Erro Padrão	Beta			
1	(Constante)	2,026	,432	4,686	,000	
	M1_VIGOR	,427	,089	,674	4,823	,000
2	(Constante)	1,293	,471	2,744	,011	
	M1_VIGOR	,299	,092	,472	3,240	,003
	M1_RM	,327	,119	,401	2,754	,010

a. Variável Dependente: M1_FELICIDADE

Apêndice P

Regressão linear usando Felicidade dos militares no momento em que terminam o curso de Comandos

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando Felicidade dos militares no momento em que terminam o curso de Comandos.

Assim, na Tabela 33 encontra-se o resumo do modelo e na Tabela 34 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 33 - Resumo do Modelo 8

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,470 ^a	,220	,189	,79988
a. Preditores: (Constante), M2_PM				

Tabela 34 - Variáveis inseridas e coeficientes 8

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.	
1	(Constante)	1,377	,943		1,459	,157
	M2_PM	,576	,217	,470	2,659	,013
a. Variável Dependente: M2_FELICIDADE						

Apêndice Q

Regressão linear usando o *stress* dos veteranos como variável dependente

Neste Apêndice estão expostos os resultados ou *output* da regressão linear através do método *stepwise* utilizando o *stress* dos veteranos como variável dependente.

Assim, na Tabela 35 encontra-se o resumo do modelo e na Tabela 36 verificam-se quais as variáveis inseridas e os seus coeficientes.

Tabela 35 - Resumo do Modelo 9

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,610 ^a	,372	,349	,53696
a. Preditores: (Constante), M1_RM				

Tabela 36 - Variáveis inseridas e coeficientes 9

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
(Constante)	2,536	,472		5,369	,000
M1_RM	-,459	,113	-,610	-4,069	,000
a. Variável Dependente: M1_STRESS					

Apêndice R

Motivos do voluntariado para o curso de Comandos

Quadro 1 - Motivos do voluntariado para o curso de Comandos

Dimensão	Descrição	Respostas	Frequência	Porcentagem
Localização Geográfica	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência à posição da Unidade	“Localização Geográfica Favorável”	3	1.25 %
Realização Pessoal	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência à realização pessoal	“Realização Pessoal”	16	6.67 %
Sonho	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência a ser comando como um sonho, quer pessoal quer familiar.	“O meu pai queria que fosse Comando” “Sempre sonhei em ser Comando”	17	7.08 %
Pertencer a uma Força Nacional Destacada (FND)	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que nos são remetidas com vontade de pertencer a uma FND	“Possibilidade de efetuar missões no estrangeiro”	18	7.5 %
Progressão na Carreira	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência à facilidade ou oportunidade de progredir na carreira	“Possibilidade e subir mais alto na carreira”	10	4.17 %
Desafio	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência ao desafio do curso, bem como, experienciar altos níveis de adrenalina e risco.	“Experiencia e desafio” “Querer uma carreira desafiante” “Adrenalina e aventura”	48	20 %
Orgulho	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência ao orgulho de ser Comando. Também incluímos nesta categoria a vontade de pertencer aos comandos por terem familiares Comandos	“Mística da história dos Comandos” “Querer pertencer aos melhores” “Por causa da História dos Comandos”	54	22.5 %
Pertencer a uma Força Operacional	Neste grupo de respostas pertencem todas aquelas que fazem referência à vontade de pertencer a uma força operacional ou vontade pessoal de ser operacional	“Gosto pela Operacional” “Pertencer a uma força operacional disciplinada”	74	30.83 %