



ACADEMIA DA FORÇA AÉREA

**Os Valores Humanos e o Comprometimento
Organizacional na Academia da Força Aérea**

João Carlos Garcia Cid Teles Brito

Aspirante a Oficial Aluno/Piloto Aviador 138966-B

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Aeronáutica Militar, na Especialidade de Piloto Aviador

Júri

Presidente: BGEN/ENGAER/082273-G José Manuel Freitas Santiago

Orientador: Prof. Doutor José Luís Rocha Pereira do Nascimento

Vogal: MAJ/PSI/120630-J Cristina Paula de Almeida Fachada

Sintra, junho de 2019

Este trabalho foi elaborado com finalidade essencialmente escolar, durante a frequência do curso de Pilotagem Aeronáutica cumulativamente com a atividade escolar normal. As opiniões do autor, expressas com total liberdade acadêmica, reportam-se ao período em que foram escritas, mas podem não representar a doutrina sustentada pela Academia Da Força Aérea.

Agradecimentos

De forma simples e breve quero agradecer pela contribuição à minha família, Professor Doutor José Luís Nascimento, à Sr. Capitão Ana Gomes, à Sra. Sargento Ajudante Dulce Maria, aos Hurakans e à Academia da Força Aérea.

À minha família, pela educação e valores que me facultaram. Sem o seu contributo não seria o que sou.

Ao meu orientador, Professor Doutor José Luís Nascimento, pela orientação, disponibilidade e pelos conselhos que permitiram a realização desta dissertação, pois sem o seu contributo a mesma não poderia tomar a forma que apresenta hoje.

À Sra. Capitão Ana Gomes, pela disponibilidade, dedicação, ajuda e preocupação. O seu apoio permitiu que a realização desta dissertação fosse mais acessível assim como a sua qualidade final fosse melhor.

À Sra. Sargento Ajudante Dulce Maria, pela grande ajuda e disponibilidade no fornecimento de artigos e livro para a realizar esta dissertação.

Ao meu curso, os 15 “Hurakans”, pelos cinco anos que passamos e vivemos na academia. O maior sucesso para todos vós.

À Academia da Força Aérea, pelas boas e más experiências assim como pelos bons e maus exemplos que contribuíram positivamente para a minha formação como militar e indivíduo.

Obrigado a todos, que tenha correspondido e que corresponda sempre com as vossas expectativas.

Resumo

O presente estudo tem como objetivo medir o impacto que a antiguidade na Academia da Força Aérea tem nos valores humanos e no comprometimento organizacional com a Força Aérea. Procurou-se simultaneamente, averiguar se os valores influenciam o comprometimento, e quais estão associados ao mesmo.

A amostra é composta por 153 militares da Academia da Força Aérea, dos quais 135 são alunos (ETM, 1ºano, 2ºano, 3ºano, 4ºano e 5ºano), do ano letivo 2018/2019, e 18 são oficiais.

Foi utilizada uma metodologia quantitativa de recolha e análise de dados, sendo utilizado como instrumento de pesquisa um questionário constituído por três partes. A primeira parte visa caracterizar e identificar a amostra investigada. A segunda parte, desenvolvida com recurso ao Inventário de valores humanos de Schwartz (2003), procura indicar os valores, e a última parte, baseada no “Modelo da três Componentes” de Meyer e Allen (1997), pretende averiguar os aspetos relativos ao comprometimento organizacional.

O seguinte estudo conseguiu demonstrar que a antiguidade tem uma influência significativa no comprometimento organizacional. No entanto, a mesma situação não foi verificada para os valores humanos, uma vez que apenas os valores de estimulação apresentavam diferenças significativas com a antiguidade. Não foi igualmente possível comprovar a existência de uma relação direta entre os valores humanos e o comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Antiguidade, Valores Humanos, Comprometimento Organizacional, Academia da Força Aérea

Abstract

The main objective of this study is to measure the impact of seniority with the human values and the organizational commitment in the Portuguese Air Force Academy. The second objective was, simultaneously, to know if values influence the commitment, and which type of values associate with the same.

The study sample consists of 153 militaries for Portuguese Air Force Academy, which those 135 are student (ETM, 1st year, 2nd year, 3rd year, 4th year and 5th year), in the academic year 2018/2019, and 18 are officers.

A quantitative methodology was used for data gathering and analysis and the research instrument was a questionnaire that consists in three parts. The aim of the first part was to identify and characterize the sample in study. The second part, which was developed based on the Schwartz Value Survey (2003), pretended to identify the human values, and the last part based on Meyer and Allen's 'Three-Component Model of Commitment' (1997) aims to know the organizational commitment of the sample.

The present study was able to prove a significative influence of seniority in organizational commitment. However, the same situation was not proven for the human values, since just stimulation values show significative results with seniority. It was also impossible to verify a direct relationship between human values and organizational commitment.

Keywords: Seniority, Human Values, Organizational Commitment, Air Force Academy.

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de Figuras	viii
Índice de Tabelas	vii
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	viii
1. Introdução	1
1.1 Objetivos do estudo	3
2. Revisão da Literatura	4
2.1 Valores	4
2.1.1 Teoria de Rokeach.....	5
2.1.2 A teoria de Schwartz	8
2.2 Comprometimento Organizacional	13
2.2.1 Comprometimento Atitudinal e Comportamental	15
2.2.2 Modelo de Meyer e Allen.....	16
2.2.3. As causas, consequências e os correlatos do comprometimento organizacional	18
2.3 Relação entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional.....	22
2.4 Hipóteses	23
3. Metodologia	26
3.1 População e Amostra.....	26
3.2. Questionário	28
3.2.1. Escala de Valores Humanos de Schwartz	28
3.2.2 Modelo do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen	29
3.3. Opções no tratamento de dados	30

4. Análise dos resultados	32
4.1. Validação face à amostra	32
4.1.1. Modelo de Medida dos Valores Humanos	32
4.1.2. Comprometimento Organizacional	37
4.2. Reformulação das Hipóteses	40
4.3 Estimativa do Modelo proposto e Teste das Hipóteses Reformuladas	42
4.4 Estatística descritiva	47
4.5 Análise das Diferenças e Efeitos Moderadores	48
4.5.1 Multigrupos	48
4.6 Teste das Hipóteses	53
5. Discussão dos Resultados	55
6. Conclusões	60
6.1 Limitações do Estudo	62
6.2 Direções para futuras pesquisas	63
7. Referências Bibliográficas	64
8. Anexos	70

Índice de Figuras

Figura 1 - Estrutura dos Valores Humanos	11
Figura 2 - Dinâmicas da estrutura dos valores universais	13
Figura 3 - Modelo das três Componentes do Comprometimento Organizacional, antecedentes, correlatos e consequências	21
Figura 4 - Modelo Conceptual	25
Figura 5 - Modelo da AFC para os Valores de Autotranscendência.....	35
Figura 6 - Modelo da AFC para os Valores de Autopromoção	36
Figura 7 - Modelo da AFC para o COAFE	39
Figura 8 - Modelo da AFC para o CONOR	39
Figura 9 - Modelo da AFC para o COCAL.....	40
Figura 10 - Modelo Proposto com base na Hipóteses Reformuladas.....	41
Figura 11 - Modelo 3 (M3)	43
Figura 12 - Modelo 2 (M2)	43
Figura 13 - Modelo Final.....	44

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Valores Instrumentais e Terminais	7
Tabela 2 - Tipos de Comprometimento	18
Tabela 3 - Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional	19
Tabela 4 - Distribuição por categoria	27
Tabela 5 - Distribuição por sexo	27
Tabela 6 - Análise Fatorial Exploratória dos Valores	33
Tabela 7 - Análise Fatorial Exploratória do Comprometimento Organizacional.....	38
Tabela 8 - Teste das Hipóteses Reformuladas.....	45
Tabela 9 - Coeficiente de determinação	47
Tabela 10 - Média, Desvio Padrão, e coeficiente de correlação entre os Valores Humanos e o Comprometimento Organizacional	47
Tabela 11 - Análise multigrupos: Moderação da variável antiguidade.....	49
Tabela 12 - Média e Desvio Padrão dos Alunos e Oficiais da AFA (post-hoc HSD de Tukey)	50
Tabela 13 - Valor de p-value e rácio das médias dos quadrados (ANOVA).....	52

Lista de Abreviaturas e Siglas

AFA	Academia da Força Aérea
AGFI	Adjusted Goodness-of-Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
CMAM	Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar
CO	Comprometimento Organizacional
COAFE	Comprometimento Afetivo
COCAL	Comprometimento Calculativo
CONOR	Comprometimento Normativo
ETM	Estágio Técnico Militar
FA	Força Aérea
GFI	Goodness-of-Fit Index
LISREL	Linear Structural Relations
PILAV	Piloto Aviador
QP	Quadro Permanente
RC	Regime de Contrato
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
VAP	Valores de Autopromoção
VAT	Valores de Autotranscendência
VE	Valores de Estimulação
VH	Valores Humanos

1. Introdução

As organizações são formadas por pessoas, sendo estas o elemento mais importante para as organizações pois são elas que fornecem o capital humano. O ser humano foi sujeito a grandes transformações ao longo das últimas décadas, graças e principalmente à evolução tecnológica e à globalização (Beer, Boselie e Brewster, 2015). Todas as organizações procuram readaptar-se às novas realidades, e o meio militar não é exceção. Desde o possível desinteresse das novas gerações com os valores da mesma até à falta de candidatos são alguns dos problemas que as Forças Armadas enfrentam. A saída de militares dos quadros permanentes para o mundo civil é igualmente uma realidade nada agradável para as instituições militares. Esta situação verifica-se na Força Aérea (Esteves, 2012).

Nas sociedades atuais, potenciadas pela evolução tecnológica e pela globalização, as organizações necessitam da criatividade e da inovação para prosperarem (Serrão, 2009). Desta forma, ressalva-se a importância da adaptação das Forças Armadas a uma sociedade em crise de valores (Silveira, 2015). Tal crise de valores pode colocar em causa o comprometimento que os sujeitos têm com a sua organização, uma vez que quando os valores dos colaboradores estão alinhados com os valores da organização, existe um fortalecimento do compromisso organizacional (Monteiro de Castro, Neto, Ferreira e Gomes, 2016).

Um dos papéis das instituições militares para com os seus militares é, em certa parte, facultar-lhes valores que se refletirão ao longo das suas vidas. Os valores militares devem perpetuar-se para além da carreira militar, ou seja, na reforma ou então no caso dos regimes de contrato (RC) ou abate aos quadros permanentes (QP), para a vida civil.

A saída de pessoas qualificadas tem sempre um impacto negativo em qualquer que seja a organização. Segundo Silva (2016), a Força Aérea é o ramo das Forças Armadas que apresenta os valores mais baixos quanto ao comprometimento organizacional. Para o autor, os possíveis contratos e condições mais atrativas que o mercado civil oferece reforça este estatuto de

menor vínculo com a instituição. Perante tal cenário, há uma necessidade para que atualmente a Força Aérea tenha militares com um elevado comprometimento com a sua organização.

O estudo do comprometimento é essencial, pois permite compreender o mais aprofundadamente o comportamento humano (Klein, 2009). No entanto, ter um elevado compromisso com a organização não é suficiente para uma instituição castrense, caracterizada pela sua ética, valores e integridade. É importante que os que mais tempo permanecem na instituição, sejam aqueles que apresentam os valores indigitados pela Força Aérea (Barreiro dos Santos, 2013).

Segundo Barreiros dos Santos (2013, p.6), “os valores constituem uma base de referência para a relação que o militar estabelece com a Instituição em que se integra e também para a relação com os outros.”. De igual forma, no Artigo 1.º do Decreto-Lei nº91/2009 (p. 4667), “Valores militares fundamentais - A organização e a atividade das Forças Armadas baseiam-se nos valores militares fundamentais da missão, da hierarquia, da coesão, da disciplina, da segurança e da obediência aos órgãos de soberania competentes nos termos da Constituição e da lei.”, reforça-se mais uma vez a relevância que os valores têm na esfera militar.

Por outro lado, procuram-se militares comprometidos pois espera-se que executem melhor o seu trabalho assim como mais vontade em permanecer no meio castrense para além de serem bons cidadãos na instituição (Gade, 2003). De igual forma, o comprometimento organizacional está associado positivamente à produtividade e a qualidade de trabalho, ao absentéismo e ao desempenho. O comprometimento é também um preditor de intenções de conduta, sendo pertinente o seu estudo no âmbito militar (Castro, 2013).

O comprometimento e os valores são algo interessante para uma organização militar, pois é necessário que os indivíduos mais antigos e que mais se conectam com a instituição, também sejam aqueles que tenham os “tais” valores, ou seja, modelos desejáveis de comportamento que a Força Aérea e a sua Academia procuram.

Um estudo que permita determinar o quanto os indivíduos se sentem identificados com a sua organização é fundamental. Desta forma, saber o quanto e como os militares da Força Aérea estão ligados à organização é deveras pertinente. É de igual pertinência saber quais são os valores que mais caracterizam os militares da Força Aérea, pois a escassez de estudos nesta matéria não permite aferir se os valores enunciados pela organização são os mesmos que os indivíduos apresentam.

Apesar da diversidade de estudos sobre os valores humanos e comprometimento organizacional, existe uma lacuna na sua investigação no meio castrense. É de relevante importância saber qual o estado de comprometimento que os militares têm com a sua organização, assim como quais as características mais atraentes no meio militar.

Perante tudo aquilo que foi acima referido será importante avaliar como a antiguidade na Força Aérea e na AFA tem atuado nos valores e no comprometimento dos seus militares. Podemos assim chegar a uma questão de partida:

Em que medida a antiguidade influencia os valores e o comprometimento dos cadetes e oficiais da Academia da Força Aérea com a própria Força Aérea?

A sua investigação é de extrema relevância, pois não basta que um indivíduo seja comprometido com a sua organização e não apresente os valores que esta enuncia. Da mesma forma, um militar que apresente valores semelhantes com os apresentados pela instituição, mas cujo comprometimento é baixo, não será o pretendido pela Força Aérea. A reduzida literatura relativamente aos valores no contexto militar, reforça igualmente a importância deste estudo de forma a aferir não só uma relação entre valores e comprometimento, mas também de ambos com a antiguidade.

1.1 Objetivos do estudo

Neste estudo procura-se, a partir da pergunta de partida, atingir objetivos primário e secundários.

Como objetivo primário esta investigação pretende verificar se a antiguidade influencia os valores e o comprometimento dos alunos e oficiais da AFA na Força Aérea.

Os objetivos secundários pretendem averiguar se os valores influenciam o comprometimento e, se sim, identificar quais os valores que mais se associam ao comprometimento organizacional.

2. Revisão da Literatura

2.1 Valores

Ao longo do tempo, novas gerações, sujeitas a diferentes ambientes, aparecem com novos valores, novas ideias, novas formas de pensar que se refletirão na forma de trabalhar (Parry e Urwin, 2011). Perante tal situação, atualmente as organizações necessitam de acompanhar tais mudanças. Os valores humanos permitem caracterizar sociedades, indivíduos e organizações, rastreando as suas mudanças ao longo do tempo (Schwartz, 2012).

Podemos definir “valores” como “conjunto de princípios ou normas que, por corporificar um ideal de perfeição ou plenitude moral, deve ser buscado pelos seres humanos” (Dicionário Houaiss, 2005, p.8074). No entanto, segundo Birou (1976), a palavra “valor” é de difícil explicação assim como de elevada riqueza e complexidade. Esta complexidade e dificuldade em definir “valor” é perceptível uma vez que certos valores são importantes para umas pessoas, assim como para outros não tem tanto significado. É bem visível que, de forma empírica, o valor das tradições para um católico acérrimo em nada se compara com alguém ateu que procura mudança. Desta forma podemos aperceber-nos que os valores dependem de inúmeras variáveis tais como a educação, o país de nascimento, a religião, entre outras situações.

O debate aceso na procura de uma conceptualização de “valor” é exposto por Rohan (2000) devido à banalização da palavra “valor” na linguagem corrente que causou um impasse no estudo sobre os valores.

Para Rokeach (1973) o valor é uma crença permanentes constituída por três componentes: cognitiva, afetiva e comportamental. Segundo o autor, o

indivíduo escolhe as crenças, sendo estas desejáveis ou indesejáveis. Por sua vez, Schwartz (1992) propôs que os valores são comportamentos humanos que procuram satisfazer necessidades básicas. O autor divide estas necessidades em três: necessidades biológicas; necessidades de sobrevivência e bem-estar do grupo; e necessidades de interação social coordenada.

Para Hyde e Weathington (2006) os valores são crenças internas sobre um desejado objetivo, estado ou comportamento pelo qual o sujeito age ou julga o ambiente externo.

A aprofundada consulta de literatura permite aferir duas grandes teorias sobre os valores: a Teoria de Rokeach e a Teoria dos Valores Humanos de Schwartz. De ambas as teorias, a de Schwartz apresenta um grande consenso quanto ao seu uso e aceitação por parte de estudiosos por todo o mundo, sendo a usada nesta investigação.

2.1.1 Teoria de Rokeach

Milton Rokeach (1918-1988) foi um psicólogo social que se debruçou sobre os valores humanos, trazendo o estudo dos mesmos para a área da psicologia. Graças ao seu trabalho pioneiro, permitiu a estimulação e o desenvolvimento de novos estudos sobre os valores humanos.

Rokeach (1973, p. 5), defende que o valor é como uma “crença duradora que um modo específico de conduta ou estado-final de existência é pessoalmente ou socialmente preferido em relação a um oposto ou conservador modo de conduta ou estado-final de existência”. Segundo o autor, os valores representam as necessidades humanas, ajudando a resolver conflitos e a tomar decisões. Assim, estabeleceu cinco grandes proposições que são a base da sua teoria dos valores Rokeach (1973):

- I. O número total de valores que cada indivíduo possui é relativamente pequeno;
- II. Todos os indivíduos possuem os mesmos valores, mas em diferentes graus;

- III. Os valores estão dispostos em sistemas de valores;
- IV. A cultura, as sociedades, as instituições e a personalidade fazem parte dos antecedentes dos valores;
- V. As consequências dos valores humanos tendem a manifestar-se em todos os fenômenos de estudo das ciências sociais.

Para Rokeach (1973) os valores são adquiridos de forma absoluta, pois os comportamentos ou estados-finais são ensinados sempre de maneira desejável. Ninguém é ensinado a “ser um pouco honesto ou lógico ou prosperar só por um pouco de salvação ou paz” (Rokeach, 1973, p. 6). Apesar de Rokeach (1973), considerar os valores estáveis, estes podem sofrer alterações, devido à maturidade e às experiências adquiridas pelo indivíduo ao longo do tempo. São essas vivências e experiências vividas pelo sujeito que vão contribuir para a hierarquização dos valores.

A aprendizagem individual não faz com que as pessoas sejam desprovidas de valores, no entanto os indivíduos possuem-na, mas em pequeno número, sendo possível a sua quantificação. Apresentam duas dimensões: a dimensão dos valores terminais e a dos valores instrumentais (Rokeach, 1973).

Os valores terminais definem-se como estados-finais de existência que a pessoa procura atingir durante a sua vida. Estes dividem-se em valores pessoais e valores sociais.

Por sua vez, os valores instrumentais são preferências comportamentais, decompondo-se em valores morais, que desencadeiam no indivíduo sentimentos de culpa quando infringidos, e valores de competência, sendo estes intrapessoais, têm uma componente lógica que fazem com que a pessoa se sinta envergonhada quando os transgride.

O sujeito para atingir as metas pretendidas, isto é, os valores terminais, terá de cumprir com os valores instrumentais (Rokeach, 1973).

Perante a disposição dos valores em terminais e instrumentais, foi elaborado uma lista de 18 valores de ambos. Apesar de inicialmente ser composta por 24 valores, Rokeach (1973) considerou ter omitido valores importantes ampliando

posteriormente para 36 valores. Essa lista faz parte da “Rokeach Value Survey” elaborada para analisar os valores humanos.

Tabela 1 - Valores Instrumentais e Terminais

Valores Instrumentais	Valores Terminais
Ambição	Uma vida próspera
Espírito Aberto	Uma vida excitante
Competência	Um sentido de realização
Alegria	Um mundo de paz
Pureza	Um mundo de beleza
Coragem	Igualdade
Perdão	Segurança familiar
Auxílio aos outros	Liberdade
Honestidade	Felicidade
Imaginação	Harmonia interior
Independência	Amor
Inteligência	Segurança Nacional
Racionalidade	Prazer
Afetividade	Salvação
Obediência	Auto-estima
Simpatia	Reconhecimento social
Responsabilidade	Amizade
Auto-controlo	Sabedoria

Fonte: Adaptado Rokeach (1973, p. 28)

A lista de valores elaborada por Rokeach (1973), (tabela 1), apresenta uma limitação, reconhecida pelo autor, quanto à sua universalidade. Os valores sugeridos por Rokeach (1973) representavam a sociedade norte-americana, o que por sua vez limitava a aplicação em diferentes países e culturas, apesar da adequação e legitimidade que teve baseado em investigações posteriores em diferentes países (Almeida, 2010).

Como já foi referido neste estudo, Rokeach (1973) também divide os valores em três componentes:

- I. **Cognitiva** – são as ideias e conhecimento que o indivíduo possui sobre as formas de agir corretamente ou os objetivos finais que pretende atingir;
- II. **Afetiva** – é a parte sentimental e emocional que está associado aos valores do indivíduo. Este aprova os valores que demonstram comportamentos positivos e desaprova aqueles que demonstram comportamentos negativos;
- III. **Comportamental** – é o modo que desencadeia a ação do indivíduo, de agir de uma melhor maneira em vez de outra.

Independentemente das limitações que os seus estudos apresentaram, Rokeach (1973) permitiu, acima de tudo, a estimulação do estudo sobre os valores. A temática da axiologia não foi a mesma após os estudos pioneiros de Rokeach tendo posteriormente, Schwartz e Bilsky (1987) formulado uma nova teoria dos valores. Shalom Schwartz propõem mais tarde uma nova teoria sobre os valores humanos que virá a tornar-se num dos estudos mais referenciados e adotados pelo mundo inteiro.

2.1.2 A teoria de Schwartz

Shalom Schwartz é um psicólogo que desenvolveu a teoria dos valores humanos básicos, uma das mais reconhecidas teorias axiológicas em todo o mundo. A sua teoria, juntamente com a estrutura que elaborou ao longo de dez anos, relativamente aos valores, está confirmada com base em 233 amostras e 68 países (Schwartz, 2006). Segundo o autor, a universalidade dos valores deve-se ao facto de estes terem como origem a satisfação de um ou mais dos três requisitos básicos da existência humana. Esses requisitos são a necessidade biológica, a necessidade de interação social coordenada e a necessidade do bem-estar coletivo (Schwartz, 1992)

Schwartz (1992) define valor como um objetivo pretendido com uma importância versátil que tem como resultado orientar a vida das pessoas. De acordo com o autor, os valores são crenças estando estas ligadas às emoções despoletando sentimentos positivos ou negativos quando requeridos. Têm igualmente um carácter motivacional, ou seja, são metas pretendidas que os indivíduos procuram atingir.

Os valores também são trans-situacionais, usados como critério de avaliação ou seleção assim como têm uma importância subjetiva. Primeiro por serem objetivos abstratos, os valores distinguem-se das normas e atitudes, por estes serem normalmente ações e situações específicas. Segundo, porque a avaliação de pessoas, ações, políticas, entre outras, é baseado no sistema de valores de cada indivíduo. Por último, a sua importância é relativa porque cada pessoa (ou cultura) hierarquiza os valores por ordem de prioridades (Schwartz, 1992, 1994)

Fez-se anteriormente referência às características de todos os valores. Para Schwartz (2012), o que faz distinguir um valor de outro é o tipo de objetivo ou motivação que este expressa face ao indivíduo. Com uma universalidade cultural, uma vez que foi aplicada em 20 países, a escala “Schwartz Values Survey” (SVS) contribuiu para um avanço nos estudos axiológicos. A escala “Schwartz Values Survey” contribuiu para a identificação dez tipos de valores motivacionais comuns à grande parte das amostras recolhidas.

Como referido anteriormente, esta estrutura e teoria dos valores tinha como base 210 amostras de 67 países, como respostas de 64271 pessoas (Schwartz, 2005) tendo em 2006 sido aplicado em 68 países com base em 233 amostras (Schwartz, 2006).

Apresentados numa disposição circular (figura 1), os dez valores motivacionais (Schwartz, 1994; Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess e Harris, 2001) são comuns em qualquer contexto cultural e apenas diferem no grau de importância que cada indivíduo lhe atribui. Podem ser caracterizadas descrevendo as suas motivações centrais sendo elas:

- I. **Realização** – sucesso pessoal através da demonstração de competências de acordo com critérios sociais;
- II. **Poder** – o prestígio e o status social, controlo e o domínio sobre as pessoas e recursos;
- III. **Segurança** – harmonia e a estabilidade na sociedade, nas relações e com o próprio indivíduo;

- IV. **Conformidade** – restrição de ações, inclinações e impulsos que possam magoar ou prejudicar outros e violar expectativas sociais ou normas;
- V. **Tradição** – respeito, comprometimento e a aceitação dos costumes e ideias que se encontram culturalmente estabelecidas;
- VI. **Benevolência** – preserva e promover o bem-estar daqueles com quem nos encontramos frequentemente;
- VII. **Universalismo** – compreender, apreciar, tolerar e proteger o bem-estar de todos os indivíduos e da natureza;
- VIII. **Autodeterminação** - independência de pensamentos e de ação, escolher, criar e explorar;
- IX. **Estimulação** – excitação, novidade e desafios da vida;
- X. **Hedonismo** – prazer e gratificação consigo mesmo.

Segundo a teoria apresentado por Schwartz (1992, 1994, 2005), os valores enunciados anteriormente, conferem entre si uma relação dinâmica. Por exemplo, uma pessoa que procure atingir valores de realização pode entrar em conflito com valores de benevolência, uma vez que a busca de sucesso pessoal pode entrar em conflito com ações que procurem fazer o bem-estar de outro. Da mesma forma, o valor de realização por parte de um indivíduo compatibiliza com o valor de poder, pois a procura por sucesso pessoal pode reforçar ações de autoridade e posição social perante os outros. Esta relação de congruência ou conflito entre os valores, é bem visível através da organização dos valores motivacionais numa estrutura circular. Quanto mais juntos dois valores se encontrarem na estrutura circular, em qualquer direção, mais similar serão as motivações subjacentes. Da mesma forma, quanto mais distantes estão dois valores, mais antagónicas serão as motivações subjacentes.

A estrutura elaborada por Schwartz (1992) dispõe os valores motivacionais que estabelece uma oposição e proximidade entre eles, possibilita agrupar os mesmos em duas dimensões bipolares de ordem superior. Esses dois eixos opõem a Abertura à Mudança à Conservação e a Autopromoção à Autotranscendência.

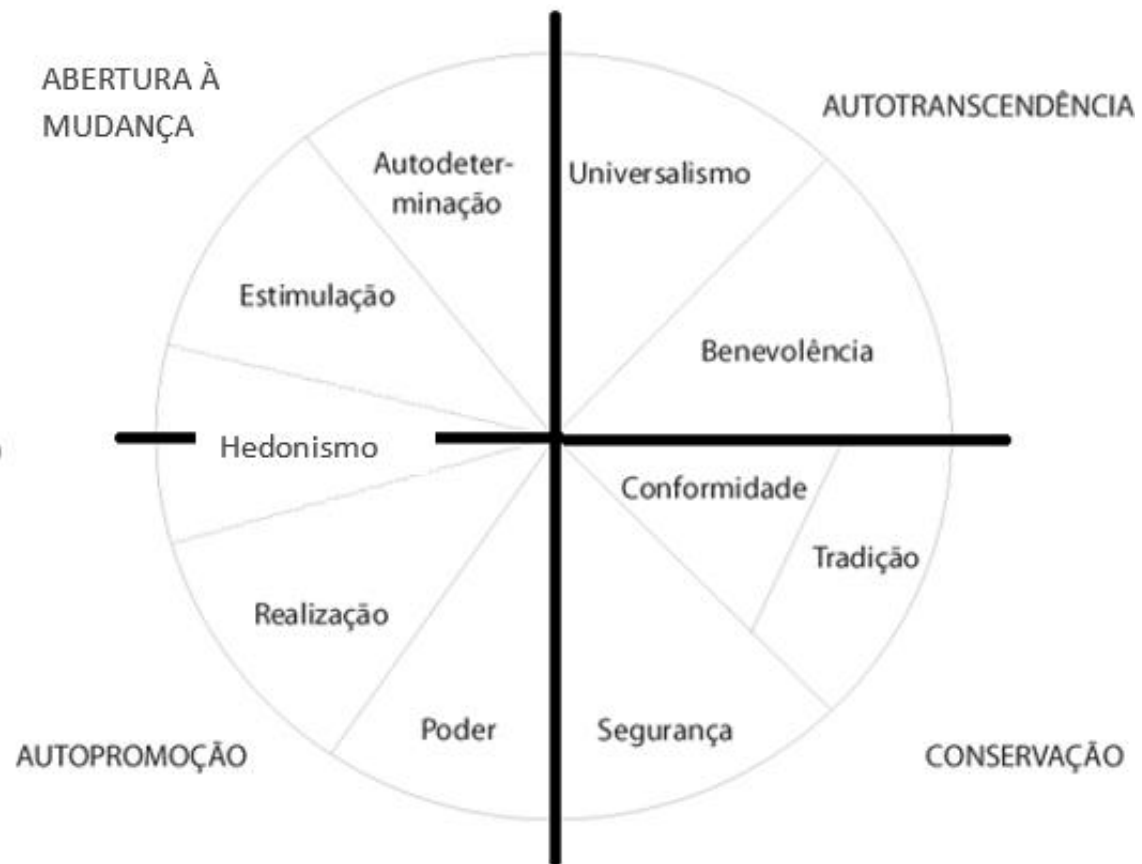


Figura 1 - Estrutura dos Valores Humanos

Fonte: Adaptado de Schwartz, (2012, p. 9)

No eixo Abertura à Mudança versus Conservação dispõe os valores autodeterminação, hedonismo e estimulação em função de pensamentos e ações que contribuam para mudança, assim como a abertura a novas experiências. Por outro lado, a Conservação a que pertencem os valores segurança, conformidade e tradição, enfatiza a resistência à mudança, a estabilidade e a preservação das tradições.

No eixo Autotranscendência versus Autopromoção os valores de benevolência e universalismo contribuem para a prosperidade, interesse e bem-estar do coletivo, enquanto os valores de hedonismos, realização e poder, enquadrados com o polo Autopromoção, estão orientados para motivações egoístas centradas no bem-estar pessoal.

O valor hedonismo partilha características motivacionais tanto para a dimensão Autopromoção como para a dimensão Abertura à Mudança.

A congruência e conflito entre valores na tomada de decisões não é a única dinâmica na organização da estrutura de valores. Em trabalhos de revisão da Teoria dos Valores Humanos, Schwartz (2012) refere mais dois princípios dinâmicos: a regulação dos interesses individuais e coletivos pelos valores; e a relação que os valores têm com a ansiedade.

Valores de poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação regulam a forma como os indivíduos expressam as suas características e os seus interesses pessoais. Já a maneira como as pessoas se relacionam socialmente com outros indivíduos e influenciam os seus interesses é regulado primariamente pelos valores de universalismo, benevolência, conformidade, tradição e segurança. Os valores universalismo e segurança têm um papel singular devido à propriedade de serem “valores fronteirços”, pois apesar de serem de componente altruísta, os seus objetivos regulam igualmente interesses pessoais (Schwartz, 2012).

A procura dos valores de Autopromoção, (poder e realização), e de Conservação (conformismo, tradição e segurança) ajudam a enfrentar a ansiedade, devido à incerteza física e social existente no mundo. Designam-se estes valores como auto protetivos. Valores de conformismo dificultam a existência de conflitos, poder promove ativamente no controlo de ameaças enquanto que a tradição e segurança mantêm a ordem.

Por sua vez os valores de hedonismo, estimulação, autodeterminação, universalismo e benevolência contribuem para a inexistência de ansiedade uma vez que motiva objetivos que colaborem dessa forma. Caracterizam-se como valores que procuram o desenvolvimento e expansão do ser humano.

Para Schwartz (2012), a relação que os valores têm com os interesses e ansiedade ajudam a prever e entender o papel que os valores têm em diferentes atitudes e comportamentos. A figura 2 permite uma visualização aquilo que anteriormente foi explicado.

A grande aceitação por parte por parte da comunidade científica, face aos resultados das amostras apresentadas pelos estudos de Schwartz, fazem da sua teoria uma das mais credíveis. Independentemente disso, o estudo dos valores

continua a ser feito, havendo ainda um longo caminho na investigação dos mesmos.



Figura 2 - Dinâmicas da estrutura dos valores universais

Fonte: Adaptado de Schwartz, (2006, p.12)

2.2 Comprometimento Organizacional

O comprometimento organizacional, ao longo dos últimos anos, tem vindo a ser profundamente estudado devido às relações positivas que estabelece com as organizações, no que concerne à produtividade e eficácia, assim como a redução do absentismo e um incremento no desempenho. Atualmente o estudo do comprometimento organizacional encontra-se bastante desenvolvido, apesar de nos primórdios a palavra *comprometimento* ser tratada como uma palavra que não requeria definição (Becker, 1960).

A grande diversidade de investigações, que existe disponível até aos dias de hoje, procura entender e definir o conceito de comprometimento. No entanto

ainda não há uma unanimidade entre os estudiosos nesta área (Castro, 2013). Independentemente da falta de concordância que pode existir entre pesquisadores, entende-se comportamento organizacional como o vínculo ou ligação que o indivíduo estabelece com a organização a que pertence e procura permanecer.

Os primórdios do estudo do comprometimento envolveram diversos autores tais como Becker (1960) que se concentrou na lealdade dos trabalhadores, procurando estudar os mecanismos que desencadeavam o comprometimento. Etzioni, em 1961, desenvolveu uma tipologia de envolvimento baseando-se no controlo organizacional e o papel do poder para controlar os trabalhadores. Para o autor, o comprometimento representava a interiorização por parte do indivíduo dos objetivos e valores da organização. Esta definição via o comprometimento como unidimensional.

Para Buchanan (1974) as pessoas que se comprometem com uma determinada instituição tendencialmente identificam-se com as metas e valores propostos pela mesma. Desta maneira, os indivíduos estabelecem uma ligação com a instituição.

Marsh e Mannari (1977) defenderam que um colaborador comprometido com a sua empresa tem o dever moral de permanecer nesta, independentemente daquilo que a empresa lhe possa facultar ao longo do tempo.

Mowday, Porter e Steers (1979) viram o comprometimento como uma relação ativa entre indivíduo e organização, na qual o colaborador procura contribuir positivamente para a organização. Para os autores (1982), o comprometimento seria uma força de identificação e de envolvimento que o indivíduo teria com uma determinada organização.

Segundo Lincoln e Kalleberg (1990) o comprometimento organizacional representava a forma como os indivíduos se reviam na organização assim como a concordância com os seus valores e objetivos. Para os autores, colaboradores que demonstrem um elevado comprometimento com a organização, apresentam um maior empenho na realização do seu trabalho e no cumprimento dos objetivos estipulados pela organização.

Meyer e Allen (1991), definiram o comprometimento como um estado psicológico que permite caracterizar a relação que o colaborador tem com a organização, assim como as implicações para a decisão de continuar a pertencer à mesma. Segundo os autores, o comprometimento organizacional tem uma componente multidimensional e não unidimensional como Becker (1960) apresentava na sua conceptualização.

Silva (2016, p. 16) referiu-se ao comportamento organizacional como uma “forte crença de aceitação dos valores e objetivos organizacionais, na prontidão para exercer um esforço considerável em benefício da organização e num forte desejo de se manter na organização”.

Apesar das inúmeras definições de comprometimento organizacional, que diferem na forma como a ligação do indivíduo é estabelecida com a organização, têm como ponto comum, em concreto, a existência de um vínculo entre colaborador e instituição.

Estudos em meados dos anos 80 contribuíram fortemente para a compreensão do comprometimento em diversas áreas. Desta forma, os conceitos unidimensionais deram lugar aos multidimensionais, alargando assim ao longo dos anos o aumento de literatura relativa ao comprometimento.

2.2.1 Comprometimento Atitudinal e Comportamental

Como referido anteriormente, nas últimas décadas, o estudo para clarificar o conceito de comprometimento organizacional tem vindo a ser reforçado, contribuindo para dois caminhos consideravelmente díspares: o comprometimento atitudinal e o comprometimento comportamental. Enquanto que a primeira expõe a variação da relação entre o indivíduo e uma organização, a segunda distingue de entre as organizações aquela a que leva o colaborador a ficar comprometido (Meyer e Allen, 1997).

Buchanan (1974) definia o comportamento organizacional como a ligação afetiva que o indivíduo tinha com os objetivos e valores de que a organização partilhava. Para o autor, que partilhava uma visão atitudinal, o comprometimento organizacional consistia em três componentes: (1) Identificação, que consistia na assimilação dos valores e metas da organização como se fossem seus; (2)

Envolvimento, ou seja, o envolvimento psicológico que o indivíduo tem relativamente ao seu trabalho na organização; e (3) Lealdade, que se baseia no sentimento de ligação e pertença à organização para quem trabalha.

Para Mowday, Porter e Steers (1982, p. 26) o comprometimento atitudinal consiste na forma como “o indivíduo é levado a pensar sobre a sua relação com a organização”. Segundo os autores, citado por Alves (2016, p. 8), “muitas vezes é visto como um processo mental no qual o indivíduo avalia o grau de congruência entre os seus objetivos e os valores organizacionais”. Por outro lado, Mowday, Porter e Steers (1982), classificaram o comprometimento comportamental como o processo pelo qual os sujeitos se sentem ligados a uma certa organização e como eles conseguem lidar com os seus problemas.

A abordagem atitudinal, resumidamente, define-se pelo vínculo que o indivíduo estabelece com a organização a que pertence. Este vínculo caracteriza-se particularmente pelo sentido de pertença, ao empenhamento do seu papel na organização e interiorização dos problemas da organização com se fossem seus (Alves, 2016).

A perspetiva comportamental, caracteriza-se não pelo comprometimento de um indivíduo com uma determinada organização, mas sim pela forma como se encontram comprometidos com um particular curso de ação, por exemplo, a vontade de um trabalhador manter o seu emprego numa empresa. Colaboradores comprometidos com as suas organizações tendem a desenvolver uma perspetiva positiva relativamente à organização a que pertencem (Meyer e Allen 1997).

2.2.2 Modelo de Meyer e Allen

Meyer e Allen (1991, p. 67) consideraram o comprometimento organizacional como “um estado psicológico que caracterizava a relação do colaborador com a organização, e teria implicações para as decisões de continuidade como membro da organização”. Para os autores, o comprometimento dividia-se em três componentes: a componente afetiva, a componente calculativa ou de continuidade, e a componente normativa.

A componente afetiva refere-se ao vínculo emocional por parte do indivíduo com a organização, assim como a identificação e envolvimento com a mesma. Os colaboradores com um elevado comprometimento afetivo permanecem na organização pois assim o desejam. Estes sujeitos caracterizam-se pela sua satisfação e realização no seu trabalho, para além da sua dedicação em contribuir positivamente para o bem-estar e sucesso da organização. Os indivíduos comprometidos afetivamente não perspetivam sair da sua organização, revendo-se com os objetivos e valores da mesma.

A componente calculativa ou de continuidade corresponde aos custos associados, que o indivíduo toma consciência, relativos à saída da organização. A necessidade em permanecer na organização por parte de colaborador com um forte comprometimento calculativo, baseia-se na escassez ou inexistência de alternativas, ou então devido aos elevados custos que acarretaria uma saída da organização. Neste caso, o sujeito permanece na mesma pois necessita. São fatores, tais como, a remuneração, a manutenção do posto laboral, o elevado encargo associado à saída, entre outros, que fazem com que o indivíduo permaneça na organização. Desta forma, a relação estabelecida entre o colaborador e a empresa para quem trabalha tem um carácter transaccional.

A componente normativa consiste num sentimento de obrigação, por parte do indivíduo, em continuar na instituição. O dever moral e ético em continuar na organização caracteriza colaboradores com um alto comprometimento normativo. A socialização organizacional, assim como experiências anteriores associadas ao contexto social e familiar, são responsáveis por desencadear este tipo de estado psicológico. Apesar de realizar o seu trabalho com elevada competência, o indivíduo com um comprometimento normativo acima da média apresenta uma ausência de qualquer tipo de animo e dedicação na execução das suas tarefas na organização.

As definições acima referidas, das três componentes do comprometimento organizacional, baseiam-se no modelo de Meyer e Allen (1991, 1997). Segundo os autores (1991, 1997), estas componentes apresentam entre si um carácter de independência. Um indivíduo, por exemplo, pode apresentar um elevado comprometimento afetivo com a sua organização, mas nada o impede que de igual forma se sinta obrigado a pertencer a esta assim

como a necessidade de se permanecer devido à remuneração auferida. Esta situação pode ser verificada também com apenas duas componentes.

Tabela 2 - Tipos de Comprometimento

Tipo de comprometimento	Caracterização	Motivos para permanecer	Característica distintiva
Afetivo	Grau em que o indivíduo se sente emocionalmente vinculado e identificado com a organização.	O indivíduo sente que quer permanecer na organização.	Desejo
Calculativo	Grau em que o indivíduo se mantém vinculado com a organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da organização.	O indivíduo sente que tem necessidade em permanecer na organização.	Necessidade
Normativo	Grau em que o indivíduo possui um sentimento de obrigação (dever moral) de permanecer na organização.	O indivíduo sente que tem o dever moral permanecer na organização.	Obrigação

Fonte: Adaptado de Meyer e Allen, (1991 e 1997)

2.2.3. As causas, consequências e os correlatos do comprometimento organizacional

O comprometimento é considerado um dos construtos mais estudados no panorama organizacional (Klein, 2009). Diversos estudos efetuados durante as últimas décadas, tem permitido aferir ligações causais e consequenciais ao comprometimento no que concerne às suas componentes (Meyer e Allen, 1990). Desta forma, é possível aplicar na prática o conhecimento teórico adquirido nas investigações relativas ao comprometimento organizacional.

A idade, o sexo, as habilitações académicas, o estado civil, a antiguidade, entre outras características pessoais, a dimensão e estrutura da organização e a socialização representam algumas das variáveis, abordadas em vários estudos, como antecedentes do comprometimento organizacional (Meyer,

Stanley, Herscovitch e Topolnytsky, 2002). Na tabela 3 são expostos alguns antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional.

Tabela 3 - Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional

ANTECEDENTES		CORRELATOS	CONSEQUENTES
Características Pessoais	Características do Trabalho	Motivação	Desempenho no Trabalho
Idade	Autonomia na tarefa	Geral	Medido por outros
Sexo	Variedade de habilidades	Interna	Medido por resultados
Educação	Desafio	Stresse	Rotatividade
Estado Civil	Desenho do cargo	Comprometimento com a carreira/profissão	Alternativas de trabalho percebidas
Tempo no cargo		Comprometimento com o sindicato	Intenção de procurar alternativa
Tempo na organização	Relações Grupo/Líder	Envolvimento com o trabalho	Comparecimento
Percepção de competência	Independência das tarefas	Satisfação com o trabalho	Intenção de continuar na organização
Habilidades	Comunicação com o líder	Geral	Absentismo
Salário	Coesão do grupo	Extrínseca	
Nível do cargo	Estrutura de liderança	Intrínseca	
Valor ético do trabalho	Consideração do líder	Supervisão	
Papel na empresa	Liderança participativa	Colegas	
Ambiguidade	Características Organizacionais	Promoção	
Conflito	Tamanho	Pagamento	
"Overhead"	Centralização	Trabalho em si	

Fonte: Adaptado de Mathieu e Zajac, (1990, p. 174)

A focalização no comprometimento afetivo por parte da maioria dos estudos, acontece devido à associação a resultados positivos (Meyer *et al.*, 2002). Um dos motivos é a forte correlação negativa que o *turnover* tem face ao comprometimento afetivo (Meyer *et al.*, 2002), (figura 3). A vontade por parte do indivíduo em deixar de pertencer à organização, isto é, terminando a sua relação contratual com a empresa (*turnover*), apresenta uma relação negativa com as

três componentes do comprometimento, especialmente com a componente afetiva.

Outra variável que tem relação negativa com o comprometimento afetivo é o absentismo (Meyer *et al.*, 2002). Apesar das restantes componentes, (calculativa e normativa), apresentarem uma correlação positiva com a não comparência ao trabalho (absentismo), no entanto aproxima-se de zero (Meyer *et al.*, 2002). Indivíduos que demonstram elevado comprometimento com a sua organização refletem taxas de absentismo menores.

A educação representa outra variável estudada como antecedente do comprometimento organizacional. A educação tem uma relação negativa com as componentes do comprometimento (Mathieu e Zajac, 1990). Indivíduos com mais habilitações académicas tendem a desenvolver expectativas relativamente à organização e, caso essas sejam logradas, o comprometimento dos mesmos diminuirá. Tal situação pode contribuir para o *turnover*. Segundo Solinger, van Offen e Roe (2008), o modelo das três componentes representa um modelo capaz de prever o *turnover*.

A antiguidade do indivíduo na organização representa outro antecedente do comprometimento que se relaciona positivamente como o mesmo, em especial a componente calculativa (Mathieu e Zajac, 1990). Colaboradores mais antigos tendem a sentirem-se mais comprometidos com a organização, reduzindo a sua intenção de saída. Tal situação deve-se à antiguidade e à experiência adquirida na organização (Leite, 2006; Meyer *et al.*, 2002).

Outro antecedente do comprometimento organizacional é a idade. Diversos estudos nesta área, estabelecem um nexos positivo entre o comprometimento e a idade (Mathieu e Zajac, 1990; Mowday, Porter e Steers, 1982). As componentes calculativa e afetiva caracterizam-se por potenciar o comprometimento, sendo que a componente afetiva apresenta uma maior correlação (Mathieu e Zajac, 1990; Meyer *et al.*, 2002).

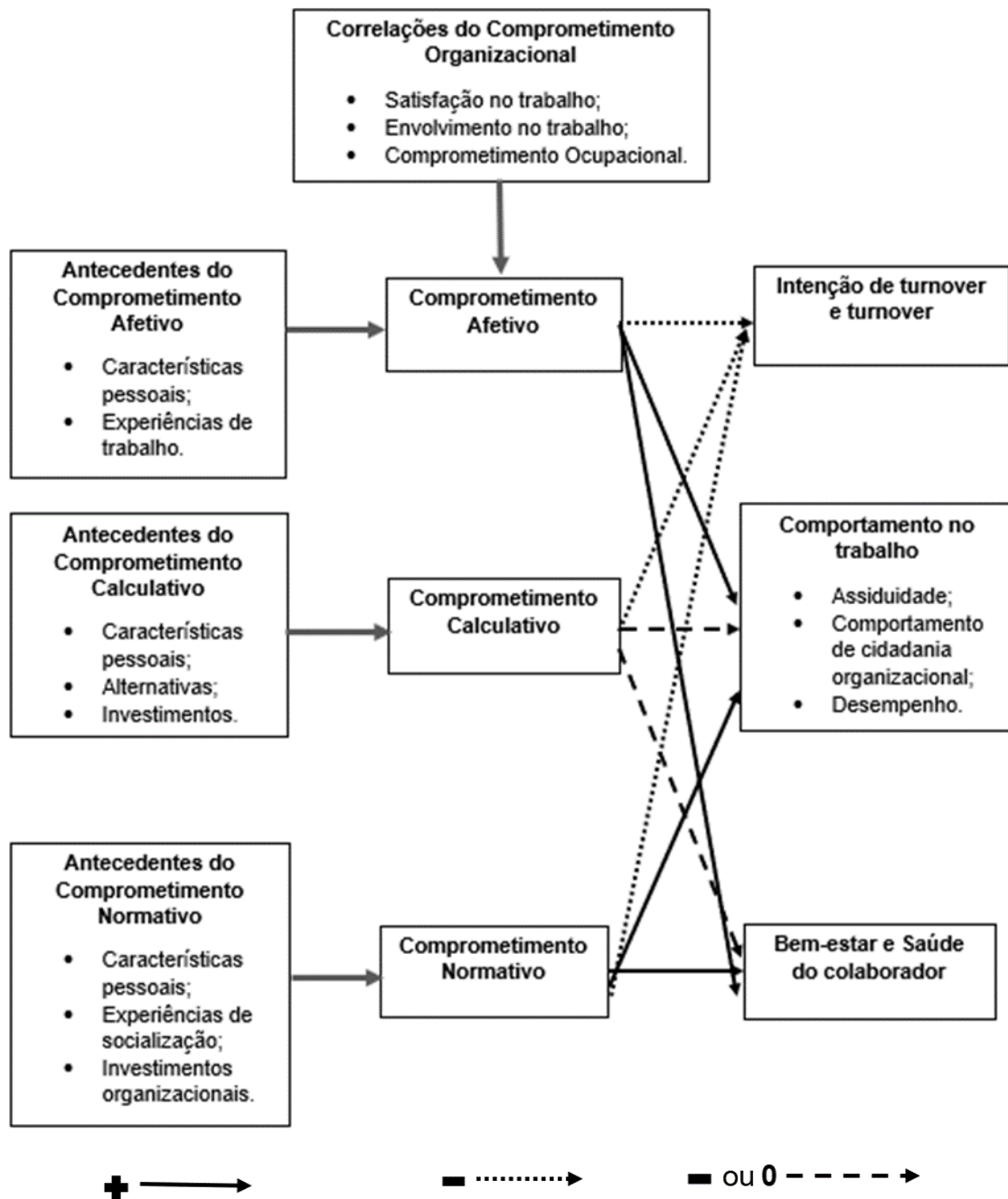


Figura 3 - Modelo das três Componentes do Comprometimento Organizacional, antecedentes, correlatos e consequências

Fonte: Adaptado de Meyer *et al.*, (2002, p. 22)

No meio militar, grande parte das investigações focam-se na componente afetiva (Meyer, Kam, Goldenberg e Bremner, 2013). Segundo Meyer *et al.* (2013) indivíduos no meio castrense com elevada componente afetiva e normativa pela organização, demonstram-se favoráveis em permanecer na organização, assim como um bem-estar em pertencer à mesma.

2.3 Relação entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional

Os valores humanos e o comprometimento organizacional têm um grande contributo para as organizações. Por um lado, os valores representam comportamentos desejáveis por parte dos indivíduos. Certos valores potenciam a motivação, superação da ansiedade e desenvolvimento pessoal (Schwartz *et al.*, 2012). As organizações podem ter interesse em que os seus colaboradores tenham tais características. Por outro lado, o comprometimento organizacional caracteriza-se pelo vínculo que o indivíduo estabelece com a organização. Em diversas investigações (Meyer e Allen, 1997; Meyer *et al.*, 2002), o comprometimento demonstrou uma relação positiva com o desempenho e a diminuição do absentismo e do *turnover*.

Castro (2013) concluiu através do seu estudo aplicado à Marinha e Escola Naval que tanto os valores humanos como o comprometimento organizacional eram influenciados pela antiguidade. Segundo o autor, não foi possível estabelecer uma relação direta entre os valores e o comprometimento.

A relação entre os valores humanos e o comprometimento organizacional tem vindo a ser investigada nas últimas duas décadas. Num estudo realizado, a Abertura à Mudança apresenta-se como um prognóstico negativo da componente afetiva do comprometimento organizacional, enquanto que nenhum dos valores humanos representava relação significativa com a componente calculativa (Glazer, Daniel e Short, 2004)

Arciniega e González (2006) concluíram no seu estudo sobre os valores no trabalho e comprometimento organizacional, que a Autotranscendência e a Abertura à Mudança eram preditores da componente afetiva, a Abertura à Mudança era preditor da componente normativa e a Conservação da componente calculativa.

Cohen (2010) desenvolveu um estudo sobre os valores e o comprometimento, chegando à conclusão de que valores de benevolência e de conformidade se relacionavam positivamente com o comprometimento organizacional. Segundo a investigação, realizada pelo autor, revelou que a

segurança, que pertence ao polo Conservação, tem uma relação positiva com a componente afetiva do comprometimento organizacional.

Um estudo de Tamayo *et al.* (2001), aplicado a duas empresas estatais brasileiras, tinha igualmente exposto a relação positiva que a Conservação apresentava como preditor do comprometimento afetivo.

2.4 Hipóteses

Vários estudos na área dos valores indicam que a idade representa uma variável que influencia os valores humanos (Lyons, 2006; Schwartz 2006, 2012). Segundo Van Der Wal, De Graaf e Lasthuizen (2008) a idade assim como o tempo que se encontra empregado influencia os valores dos colaboradores. Para Schwartz (2006, 2012) a idade é um fator a considerar na avaliação dos valores. O autor enuncia que com o aumento da idade, os valores conservativos tendem a aumentar e os valores de abertura à mudança apresentam uma diminuição. Outro estudo que verifica uma mudança dos valores ao longo do tempo, é a investigação feita por Castro (2013) a oficiais e alunos da Marinha, no qual verificou a aproximação dos valores dos alunos mais antigos com os valores dos oficiais. Perante o que anteriormente foi mencionado, elaboraram-se as seguintes hipóteses:

H1: Os valores dos alunos, ao longo dos anos, vão se uniformizando com os valores dos oficiais do QP da AFA.

Está estabelecido que quer a idade como a antiguidade, ou seja, o tempo que um indivíduo permanece na organização, tem um papel como antecedentes do comprometimento organizacional (Mathieu e Zajac, 1990; Meyer e Allen, 1997; Meyer *et al.*, 2002).

Um estudo sobre o comprometimento organizacional nas Forças Armadas Portuguesas, elaborado por Silva (2016), concluiu que todas as componentes apresentavam valores acima do ponto médio da escala, sendo que a componente afetiva apresentava os resultados mais altos, seguindo-se a componente calculativa. Por último, apesar de serem valores acima da média, a componente normativa apresentou os valores mais baixos. Castro (2013) expõe no seu estudo que nos alunos da Escola Naval, o comprometimento

organizacional é influenciado pela antiguidade. Para o autor, o comprometimento afetivo apresenta os valores mais altos face ao normativo e calculativo, pela respetiva ordem. No entanto a componente calculativa representa igualmente como uma força vinculativa à organização, apesar de apresentar valores inferiores face às restantes componentes.

Fachada (2015) investigou a intenção em permanecer na organização por parte dos pilotos aviadores na Força Aérea. Segundo a autora, o comprometimento por parte dos oficiais da especialidade piloto aviador associava-se positivamente com a idade/antiguidade.

As hipóteses seguintes baseiam-se naquilo que foi referido acima.

H2a: Os alunos da AFA desenvolvem, ao longo do tempo, um comprometimento organizacional afetivo com a FA.

H2b: Os alunos da AFA desenvolvem, ao longo do tempo, um comprometimento organizacional normativo com a FA.

H2c: Os alunos da AFA desenvolvem, ao longo do tempo, um comprometimento organizacional calculativo com a FA.

O estudo de Castro (2013), aplicado à Marinha e Escola Naval foi inconclusivo quanto à relação entre os valores e o comprometimento.

Meyer *et al.* (2013) correlacionaram na sua investigação, aplicada ao meio militar, que indivíduos com perfis em que a componente calculativa era dominante, apresentavam valores mais elevados de ansiedade. Segundo Schwartz (2012) os valores de Conservação e Autopromoção são baseados em ansiedade, pois ajudam a enfrentá-la.

Diversos autores referem que o valor Conservação estabelece uma relação positiva como preditor do comprometimento afetivo (Cohen, 2010; Tamayo *et al.*, 2001).

O estudo de Arciniega e González (2006), os valores de Abertura à Mudança e a Autotranscendência eram apontados como preditores do comprometimento afetivo. No entanto, Glazer, Daniel e Short (2004) indicavam

que a Abertura à Mudança era um valor que se relacionava negativamente com a componente afetiva.

Baseado no que anteriormente foi referido, formularam-se as seguintes hipóteses:

H3a: O valor de Conservação determina positivamente o comprometimento afetivo.

H3b: Os valores de Conservação e Autopromoção determina positivamente o comprometimento calculativo.

H3c: O valor de Autotranscendência determinam positivamente o comprometimento afetivo.

A figura 4 representa o modelo proposto para o presente estudo.

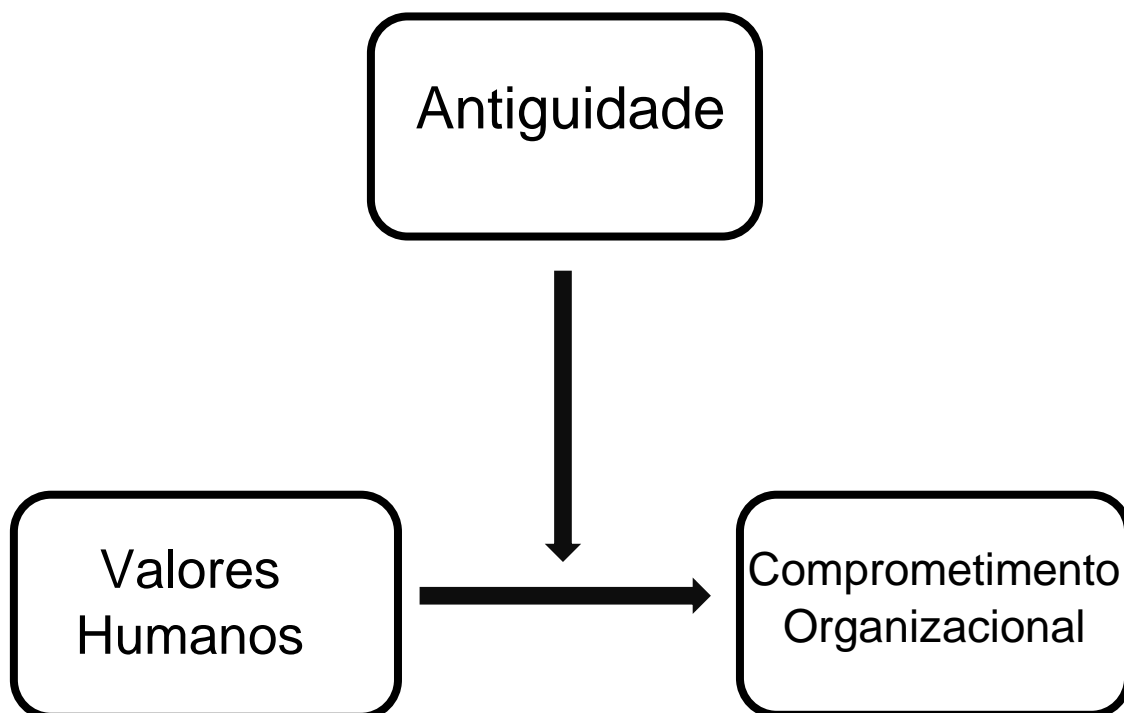


Figura 4 - Modelo Conceptual, elaborado pelo autor

3. Metodologia

O presente estudo procurou, através da Revisão da Literatura, desenvolver um enquadramento teórico pertinente para a realização desta investigação, desde a elaboração das suas hipóteses até às conclusões enunciadas na mesma. Neste capítulo serão apresentados os métodos de investigação utilizados, os instrumentos de recolha de dados e os auxílios informáticos utilizados para o processamento e análise dos dados.

Tendo em conta a natureza da investigação, optou-se por uma metodologia com características quantitativas.

3.1 População e Amostra

A população é constituída por 153 indivíduos, sendo todos alunos e oficiais da Academia da Força Aérea o que corresponde aos alunos e oficiais da AFA durante o ano letivo de 2018/2019.

Na AFA são lecionados dois tipos de cursos: o Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar (CMAM) e o Estágio Técnico Militar (ETM).

As especialidades de Piloto Aviador (PILAV), Medicina (MED), Engenharia Aeronáutica (ENGAER), Engenharia Eletrotécnica (ENGEL), Engenharia de Aeródromos (ENGAED) e Administração Aeronáutica (ADMAER), fazem parte do Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar (CMAM), e visam o ingresso no Quadro Permanente dos futuros oficiais da Força Aérea.

O ETM, visa a integração de oficiais do regime de contrato com pelo menos três anos de serviço no Quadro Permanente da Força Aérea, em diferentes especialidades que a AFA não forma *ab initio*.

A amostra é de conveniência sendo constituída por 135 sujeitos que correspondem a alunos da AFA e a 18 oficiais. A exclusão dos alunos do 6ºano deve-se a estes se encontrarem no Tirocínio, fazendo com que a amostra deste ano fosse pouco representativa desta categoria (tabela 4).

Tabela 4 - Distribuição por categoria

	Frequência	Percentagem
1ºano	34	11,8%
2ºano	30	12,4%
3ºano	21	22,2%
4ºano	17	19,6%
5ºano	14	13,7%
ETM	19	11,1%
Oficiais	18	9,2%
Total	153	100%

(Elaboração própria)

Maioritariamente a amostra é constituída por sujeitos do sexo masculino (tabela 5).

Tabela 5 - Distribuição por sexo

	Frequência	Percentagem
Feminino	28	18,3%
Masculino	125	81,7%
Total	153	100%

(Elaboração própria)

Devido à reduzida dimensão da população decidiu-se não incluir mais variáveis descritivas de caracterização da amostra.

3.2. Questionário

O questionário elaborado para este estudo é constituído por três partes. A primeira parte tem como objetivo identificar o perfil da amostra a ser estudada, sendo a única parte que difere entre o questionário aplicado aos oficiais e o questionário aplicado aos alunos. A segunda parte procura identificar os valores humanos da amostra, através da escala de valores humanos de Schwartz (2003). A última parte é estruturada em volta do modelo do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1997), adaptada ao contexto português, de forma a analisar os traços do comprometimento organizacional da amostra em estudo. No entanto, houve a necessidade de substituir a palavra “empresa” por “Força Aérea”, com o objetivo de adaptar o questionário ao meio militar. O questionário encontra-se nos anexos A1 e A2.

O instrumento de pesquisa, após autorização prévia por parte da Academia da Força Aérea, consistiu na disponibilização do questionário online, especificamente, *Google forms*, sendo este aplicado aos alunos e oficiais da AFA do ano letivo 2018/2019, durante o mês de janeiro de 2019.

3.2.1. Escala de Valores Humanos de Schwartz

A Escala de Valores Humanos de Schwartz (2003), utilizada nesta pesquisa, consiste em 21 itens baseados nos 10 valores motivacionais de Schwartz. A escala varia de 1 a 6, correspondendo respetivamente a: “não tem nada a ver comigo” (1); “não é parecido comigo” (2); “é pouco parecido comigo” (3); “é mais ou menos parecido comigo” (4); “é parecido comigo” (5) e “é exatamente como eu” (6).

Baseado em amostras representativas de 20 países, Schwartz (2006) apresenta, quanto à fiabilidade da escala de valores humanos, consistência interna em média de $\alpha=0,56$, com valores a variar entre $\alpha=0,36$ (tradição) e $\alpha=0,70$ (realização).

Os valores de *alpha de cronbach* para este estudo encontram-se entre os valores de $\alpha=0,05$ e $\alpha=0,781$, conferindo-lhe uma média de $\alpha=0,543$. Apesar de

não cumprir com os requisitos do critério de Nunnally (1978), os valores são próximos dos obtidos por Schwartz (2006).

3.2.2 Modelo do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen

A Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997), adaptado para a contexto português por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), foi utilizada para a medir o comprometimento organizacional neste estudo, tendo existido alterações de forma a ser mais perceptível para a população da amostra. Considerando o comprometimento organizacional como um constructo multidimensional, as componentes afetiva, calculativa e normativa, foram, cada uma, medidas com recurso de uma escala específica: Escala de Comprometimento Afetivo (“*Affective Commitment Scale*”), Escala de Comprometimento Calculativo (“*Continuance Commitment Scale*”) e Escala de Comprometimento Normativo (“*Normative Commitment Scale*”). Cada escala é constituída por afirmações representativas que está a ser medida. A Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997) é composta por 19 itens, é respondida por parte dos indivíduos solicitando aos mesmos que assinalem a opção que melhor representa as atitudes e sentimentos que manifestam em relação à sua organização, sendo neste caso a Força Aérea, com recurso a uma escala do tipo Likert de 7 pontos, que varia entre “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (7).

A Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen, teve a sua primeira versão em 1990, na qual as três escalas eram compostas por 8 itens cada, perfazendo um total de 24 itens, sendo que apresentava uma consistência interna, medida pelo coeficiente de *alpha de cronbach*, para as componentes afetiva, calculativa e normativa, de, respetivamente, $\alpha=0,87$, $\alpha=0,75$, e $\alpha=0,79$.

Na versão mais recente da Escala do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1997), as escalas são revistas sendo que a componente afetiva passa a ser constituída por 6 itens, dos quais 3 são inversos, a componente calculativa com 7 e a normativa com 6, sendo que 1 deve ser invertido. Os

valores do coeficiente de *alpha de cronbach* para a escala afetiva correspondem a $\alpha=0,85$, $\alpha=0,79$ para a escala calculativa e $\alpha=0,73$ para a escala normativa, podendo-se afirmar que a consistência interna das três subescalas é aceitável, cumprindo o critério de Nunnally (1978).

Os valores de consistência interna apresentados por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) foram superiores face aos obtidos por Meyer e Allen (1997) e Meyer *et al.* (2002), tendo como valores de *alpha de cronbach*, para as componentes afetiva, calculativa e normativa, de, respetivamente, $\alpha=0,91$, $\alpha=0,91$, e $\alpha=0,84$.

No estudo de Silva (2016), aplicado ao contexto militar, os valores do comprometimento organizacional para as componentes afetiva, calculativa e normativa foram de, respetivamente, $\alpha=0,845$, $\alpha=0,772$, e $\alpha=0,828$. Num outro estudo aplicado à AFA (Alves, 2016), os valores foram de $\alpha=0,76$ para o comprometimento afetivo, $\alpha=0,665$ para o comprometimento calculativo e de $\alpha=0,895$ para o comprometimento normativo.

Esta investigação apresenta como valores de *alpha de cronbach* para as componentes afetiva, calculativa e normativa, de, respetivamente, $\alpha=0,758$, $\alpha=0,596$, e $\alpha=0,787$. Estes valores cumprem com o critério de Nunnally (1978), com exceção da subescala calculativa.

3.3. Opções no tratamento de dados

Para a realização deste estudo recorreu-se ao *software* “*Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*”, ao LISREL “*Linear Structural Relations*”.

Numa primeira fase foi realizada uma validação face à amostra dos dois modelos de medida, através da fiabilidade e da estrutura fatorial.

A fiabilidade, nesta investigação, foi determinada através do valor do coeficiente do *alpha de cronbach*, sendo ideal um valor igual ou superior a 0,7 e aceitável um valor superior a 0,6 (Marôco, 2007).

Para a realização deste estudo foram utilizados dois tipos de análises fatoriais: uma análise fatorial exploratória, seguida de uma análise fatorial confirmatória. A análise fatorial foi aplicada às variáveis dos valores humanos e comprometimento organizacional.

A análise fatorial exploratória (AFE), recorreu ao teste de Kaiser Meyer-Olkin (KMO), no qual se consideram os valores iguais ou superiores a 0,7 (Hair, Black, Babin e Anderson, 2010). O método de extração é o de *maximum likelihood* com rotação Promax. Os itens com *factor loadings* inferiores a 0,5 consideram-se insatisfatórios para a medição de constructos latentes (Hair *et al.*, 2010) e, conseqüentemente eliminados. Teve-se em conta também o valor dos índices de modificação, tendo-se optado pela eliminação dos itens com maior número e valores mais elevados dos índices de modificação.

Esta opção pela eliminação de itens do modelo de medida de cada construto teve por base o facto da reduzida dimensão da amostra, correspondendo a mesma à população. Curado, Teles e Marôco (2013, p. 154), referem que para uma análise de equações estruturais, deve ser mantido “(...) um número mínimo de dez a quinze observações por variável no modelo”. Face ao número da amostra, N=153, neste estudo houve a necessidade de transformar as variáveis latentes em variáveis manifestas (Coffman e MacCallum, 2005; Little, Cunningham, Shahar e Widaman, 2002), através da média de três itens ponderada pelo *factor loading* de cada um dos três itens, tendo-se utilizado a equação 1.

$$Média Ponderada = \frac{[(I_1 * FL_1) + (I_n * FL_n)]}{n} \quad (1)$$

Posteriormente ao processo de validação face à amostra dos dois modelos de medida, a saber dos valores humanos e do comprometimento organizacional, foram criados os índices correspondentes a cada uma das variáveis latentes. Foi com base nestes itens que se efetuou a estimação do modelo proposto e as análises subsequente no sentido de testar as hipóteses (Coffman e MacCallum, 2005; Little *et al.*, 2002).

O modelo proposto inicialmente, foi sucessivamente reespecificado através da eliminação das relações estruturais que não apresentavam um valor estatisticamente significativo ($t\text{-value}=1.96$, $p\text{-value}=0,05$). Foi utilizado na estimação das relações estruturais o método *maximum likelihood* com estandardização completa. A bondade de ajustamento, quer dos modelos de medida, quer do modelo estrutural, foi determinada por indicadores de ajustamento absoluto – Qui-Quadrado (X^2) e graus de liberdade (df), *Goodness-of-Fit Index* ($GFI \geq 0,90$) e *Root Mean Square Error of Approximation* ($RMSEA \leq 0,080$) – ajustamento incremental – *Comparative Fit Index* ($CFI \geq 0,9$) – e medidas de parcimónia – *Adjusted Goodness-of-Fit Index* ($AGFI \geq 0,90$) e Qui-Quadrado pelos Graus de Liberdade ($X^2/df \leq 3,00$) – conforme exposto em Hair *et al.*, (2010).

4. Análise dos resultados

4.1. Validação face à amostra

4.1.1. Modelo de Medida dos Valores Humanos

No caso do constructo Valores Humanos, a análise fatorial exploratória permitiu a extração de três fatores que explicam 61,85% da variância total.

Tabela 6 - Análise Fatorial Exploratória dos Valores Humanos

Matriz Estrutural

	Fator		
	1:VAT	2:VAP	3:VE
VB12 - Uma pessoa para quem é importante ajudar os que o rodeiam. Preocupa-se com o bem-estar dos outros.	0,77	,434	,264
VB18 - Uma pessoa para quem é importante ser leal com os amigos. Dedicar-se às pessoas que lhe são próximas.	0,63	,603	,241
VU8 - Uma pessoa para quem é importante ouvir pessoas diferentes de si. Mesmo quando discorda de alguém continua a querer compreender essa pessoa.	0,61	,360	,157
VT9 - Uma pessoa para quem é importante ser humilde e modesta. Tenta não chamar as atenções sobre si.	0,6	,117	-,012
VU19 - Uma pessoa que acredita seriamente que as pessoas devem proteger a natureza. Proteger o ambiente é importante.	0,53	,427	,311
VH10 - Uma pessoa para quem é importante passar bons momentos. Gosta de tratar bem de si.	,501	0,76	,319
VR13 - Uma pessoa para quem é importante ter sucesso. Gosta de receber o reconhecimento dos outros.	,270	0,65	,312
VH21 - Uma pessoa que procura aproveitar todas as oportunidades para se divertir. É importante fazer coisas que lhe dão prazer.	,299	0,63	,558
VP17 - Uma pessoa para quem é importante que os outros lhe tenham respeito. Quer que as pessoas façam o que o próprio diz.	,220	0,56	,286
VE6 - Uma pessoa que gosta de surpresas e está sempre à procura de coisas novas para fazer. Acha que é importante fazer muitas coisas diferentes na vida.	,236	,407	0,84
VE15 - Uma pessoa que procura a aventura e gosta de correr riscos. Quer ter uma vida emocionante.	,152	,369	0,77

Método de Extração: Máxima Verosimilhança.
Método de Rotação: Promax com Normalização de Kaiser.

O **Fator 1: Autotranscendência** é composto por 2 itens de variável benevolência, 2 itens de variável universalismo e 1 item de variável tradição, apresentando um valor do coeficiente *alpha de cronbach* de 0,752 e explicando 35,64% da variância. Os valores de benevolência caracterizam-se, segundo Schwartz (2012), pela preservação do bem-estar daqueles com quem contactamos frequentemente. Este tipo de valores enfatizam uma preocupação do bem-estar dos outros sendo crítico nas relações familiares ou em grupos primários. Um indivíduo prestável, honesto, leal e responsável coaduna-se com valores de benevolência. O universalismo, por sua vez, corresponde a valores de igualdade, justiça, sabedoria, um mundo em paz e unidade com a natureza. Os valores de universalismo definem-se com a procura do bem-estar de todos e da natureza, a tolerância e compreensão. O universalismo difere da benevolência no que concerne ao bem-estar de todos e não só daqueles com quem privamos (Schwartz, 2012). O paralelismo que, de certa forma, o universalismo e a benevolência têm confere-lhes um polo na estrutura circular de Schwartz, este definido por valores de Autotranscendência. Outro valor que pertence a este fator, o da tradição, define-se pelo respeito, compromisso e aceitação por parte dos indivíduos em costumes e ideias características de ambientes tradicionais, assim como religiosos. Segundo Schwartz (1992, 1994, 2012), os valores humanos apresentam uma relação dinâmica. Quanto mais próximos dois valores estiverem na estrutura circular, em qualquer direção, maior será a similaridade das motivações subjacentes. Os valores de universalismo e benevolência pertencem ao polo da Autotranscendência enquanto os valores de tradição estão inseridos no polo da Conservação. Baseado no que anteriormente foi exposto, este fator tem o nome de Autotranscendência face à proximidade que o valor tradição tem com a benevolência e o universalismo, assim como por só existir um item estando desta forma em menor representação neste fator (Tabela 6).

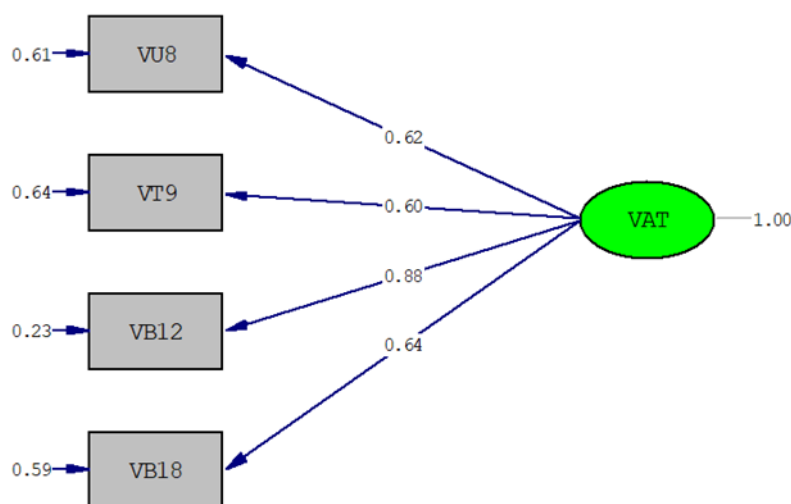
O **Fator 2: Autopromoção** é constituído por 2 itens de valores de hedonismo, 1 item de valores de poder e 1 item de valores de realização, apresentando um valor do coeficiente *alpha de cronbach* de 0,736 e explicando 15,65% da variância. Os valores de hedonismo representam o prazer e o desfrutar da vida. Os de poder salientam o prestígio e o status social, assim como

o domínio sobre os outros. Por último, os valores de realização descrevem indivíduos que procuram ser bem-sucedidos, capazes e influentes. O sucesso pessoal tem resultado na demonstração de competências conforme os critérios sociais (Schwartz, 2012). Todos os valores anteriormente referidos são englobados pelo polo dos valores de Autopromoção. Desta forma, o Fator 2 terá a denominação de valores de Autopromoção.

O **Fator 3: Estimulação** constituído unicamente por dois itens de valores de estimulação, apresentando um valor do coeficiente *alpha de cronbach* de 0,781 e explicando 10,56% da variância.

Após a obtenção dos três fatores na análise fatorial exploratória, foi realizada uma análise fatorial confirmatória, ao modelo de medida extraído da AFE.

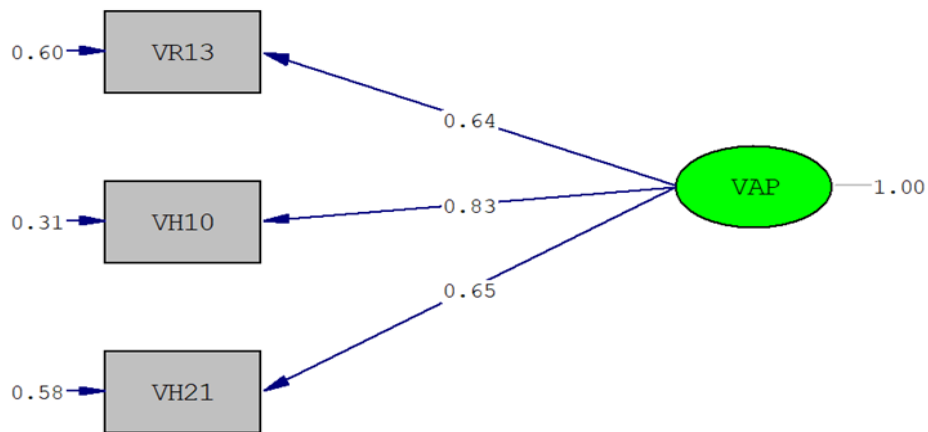
Na análise fatorial confirmatória do modelo de medida da variável VAT (figura 5), foi eliminado o item VU19, de forma a melhorar o valor RMSEA de 0,093 para 0,053. A eliminação deste item não compromete a definição dada a este fator na análise fatorial exploratória. Assim, a variável VAT é medida pelos itens VU8, VT9, VB12 e VB18, a variável VAT apresentando uma variância média extraída de 0,64 e uma fiabilidade de constructo de 0,96. Este modelo de medida também apresenta uma bondade de ajustamento aceitável ($X^2=1,35$; $df=2$; $RMSEA=0,053$; $GFI\geq 0,991$; $CFI=1$; $AGFI=0,956$; $X^2/df=0,675$).



Chi-Square=1.35, df=2, P-value=0.51039, RMSEA=0.053

Figura 5 - Modelo da AFC para os Valores de Autotranscendência

Relativamente à análise fatorial confirmatória do modelo de medida VAP (figura 6), o item VP17 foi eliminado, passando a ser constituído pelos itens VR13, VH10 e VH21. Tal como o modelo de medida VAT, o modelo de medida VAP mantém a mesma designação obtida na análise fatorial exploratória. Este modelo, por apresentar apenas 3 variáveis manifestas, não tem graus de liberdade suficientes para a determinação dos restantes indicadores de bondade e ajustamento. A variância externa tem um valor de 0,51 e a fiabilidade de construto de 0,93.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Figura 6 - Modelo da AFC para os Valores de Autopromoção

O modelo de medida VE por apresentar apenas dois itens, não tem graus de liberdade suficientes para ser corrido na análise fatorial confirmatória, uma vez que há a necessidade de ter pelo menos três itens (Hair *et al.*, 2010).

4.1.2. Comprometimento Organizacional

Uma das variáveis deste trabalho, o comprometimento organizacional, obtiveram-se dois fatores. Relativamente à fiabilidade, ambos os fatores consideram-se aceitáveis, uma vez que os valores são superiores a 0,7. A extração dos dois fatores explica 57,21% da variância total.

O **Fator 1: CONOR** é constituído por 6 itens de CONOR e por 1 item de COAFE, apresentando um valor do coeficiente *alpha de cronbach* de 0,799 e explicando 39,66% da variância. De forma sucinta, a componente normativa consiste no sentimento de dever e obrigação, por parte do indivíduo, para com a sua organização. A componente afetiva define o vínculo emocional e a vontade do colaborador em pertencer à instituição porque quer (Meyer & Allen, 1997). Segundo Meyer *et al.* (2013), o CONOR tem uma elevada correlação com o COAFE. Apesar desta forte correlação estabelecida entre o COAFE e o CONOR, este último construto aparenta ter uma grande validade, em especial nas forças armadas (Karrasch, 2003). Face ao que anteriormente foi referido, este fator é lhe conferido o nome de CONOR devido à larga presença do item relacionado com a subescala normativa e a ligação que este estabelece com o COAFE (Tabela 7).

O **Fator 2: COAFE inverso** é composto por 2 itens de COAFE inversos, apresentando um valor do coeficiente *alpha de cronbach* de 0,831 e explicando 17,55% da variância. Considera-se que este fator é definido como COAFE inverso.

Os resultados obtidos na análise fatorial exploratória não permitiram confirmar o quadro teórico estabelecido. No entanto, sendo o objetivo deste estudo estabelecer uma ligação entre os valores humanos e as três componentes do comprometimento organizacional, no quadro teórico estabelecido por Meyer e Allen (1991 e 1997), decidiu-se manter a estrutura teórica na análise fatorial confirmatória.

Tabela 7 -Análise Fatorial Exploratória do Comprometimento Organizacional

Matriz Estrutural

	Factor	
	1	2
CONor18 - Sinto que tenho um grande dever para com a Força Aérea	0,77	,310
CONor5_I -Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer à Força Aérea	0,67	,430
CONor4 - Eu não iria deixar a Força Aérea neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	0,6	,076
CONor10 - A Força Aérea merece a minha lealdade	0,59	,329
CONor8 - Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar a Força Aérea no presente momento	0,57	,275
CONor12 - Sentir-me-ia culpado se deixasse a Força Aérea agora	0,56	,058
COAfe6 - A Força Aérea tem um grande significado pessoal para mim	0,51	,357
COAfe15_I - Não me sinto como fazendo parte da Força Aérea	,326	0,89
COAfe7_I - Não me sinto como "fazendo parte da família" na Força Aérea	,267	0,81

Método de Extração: Máxima Verosimilhança.
Método de Rotação: Promax com Normalização de Kaiser.

Todos os modelos de medida do comprometimento organizacional, (COAFE, CONOR e COCAL) na AFC, não apresentaram graus de liberdade suficientes para a determinação dos indicadores de bondade e ajustamento.

Para o modelo de medida COAFE (figura 7), na análise fatorial confirmatória, foram eliminados com base nos índices de modificação mais elevados, os itens COAfe6, COAfe7_I e COAfe9. O modelo de medida do

COAFE é composto pelos itens COAfe2_I, COAfe11 e COAfe15_I, apresentando uma variância externa de 0,48 e uma fiabilidade do construto de 0,93.

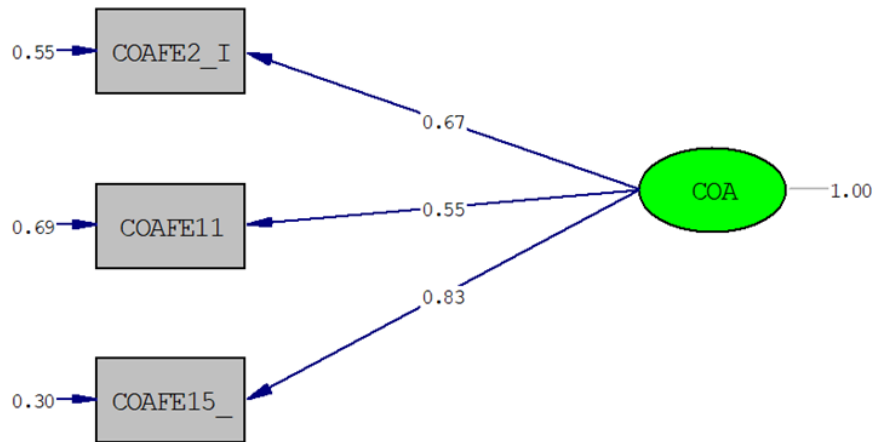


Figura 7 - Modelo da AFC para o COAFE

O modelo de medida CONOR, (figura 8), é composto pelos itens CONOr5_I, CONOr8 e CONOr12 com uma variância externa de 0,48 e uma fiabilidade de construto de 0,94. Os itens eliminados devido aos índices de modificação mais elevados foram os CONOr18 e CONOr4. O item CONOr10 foi eliminado devido ao baixo valor de *factor loading*.

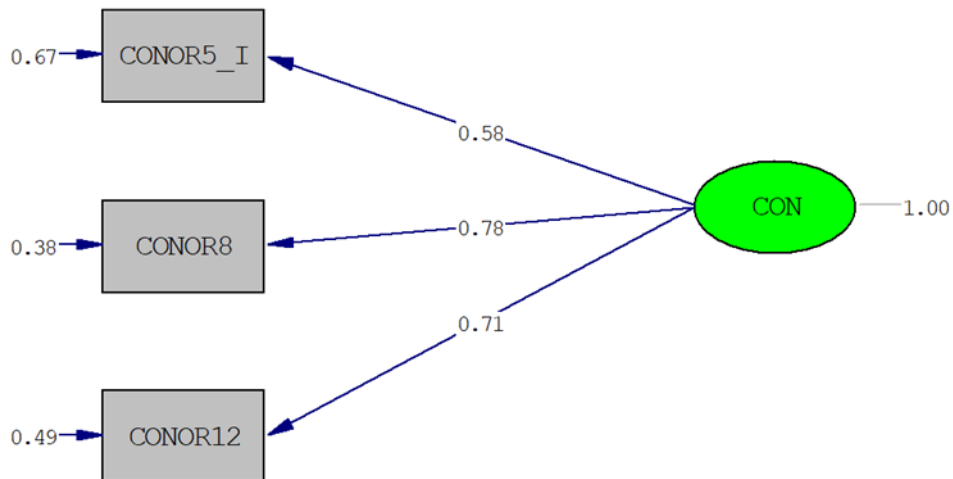


Figura 8 - Modelo da AFC para o CONOR

Para o modelo de medida COCAL (figura 9), a eliminação dos itens baseou-se nos índices de modificação mais elevados. Os itens eliminados foram: COCa16, COCa13, COCa19 e COCa1. Este fator é composto pelos itens

COCAL3, COCAL14 e COCAL17 e apresenta uma variância externa de 0,4 e uma fiabilidade de construto de 0,89.

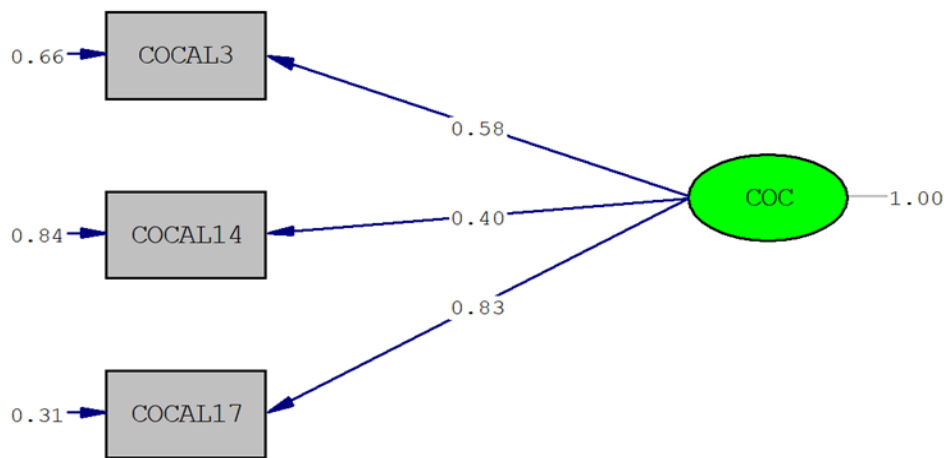


Figura 9 - Modelo da AFC para o COCAL

4.2. Reformulação das Hipóteses

Com base nos resultados obtidos no processo de validação face à amostra dos dois questionários, as hipóteses iniciais tiveram de ser reformuladas.

As hipóteses H1 e H2 não foram alteradas. Já a H3 foi reformulada da seguinte forma:

H3a: Os valores de Autotranscendência (VAT) determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo (COAFE).

H3b: Os valores de Autotranscendência (VAT) determinam positivamente o comprometimento organizacional normativo (CONOR).

H3c: Os valores de Autotranscendência (VAT) determinam positivamente o comprometimento organizacional calculativo (COCAL).

H3d: Os valores de Autopromoção (VAP) determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo (COAFE).

H3e: Os valores de Autopromoção (VAP) determinam positivamente o comprometimento organizacional normativo (CONOR).

H3f: Os valores de Autopromoção (VAP) determinam positivamente o comprometimento organizacional calculativo (COCAL).

H3g: Os valores de Estimulação (VE) determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo (COAFE).

H3h: Os valores de Estimulação (VE) determinam positivamente o comprometimento organizacional normativo (CONOR).

H3i: Os valores de Estimulação (VE) determinam positivamente o comprometimento organizacional calculativo (COCAL).

Com recurso aos resultados obtidos na validação face à amostra e suportado pelas hipóteses reformuladas, foi proposto um modelo estrutural, representado na figura 10.

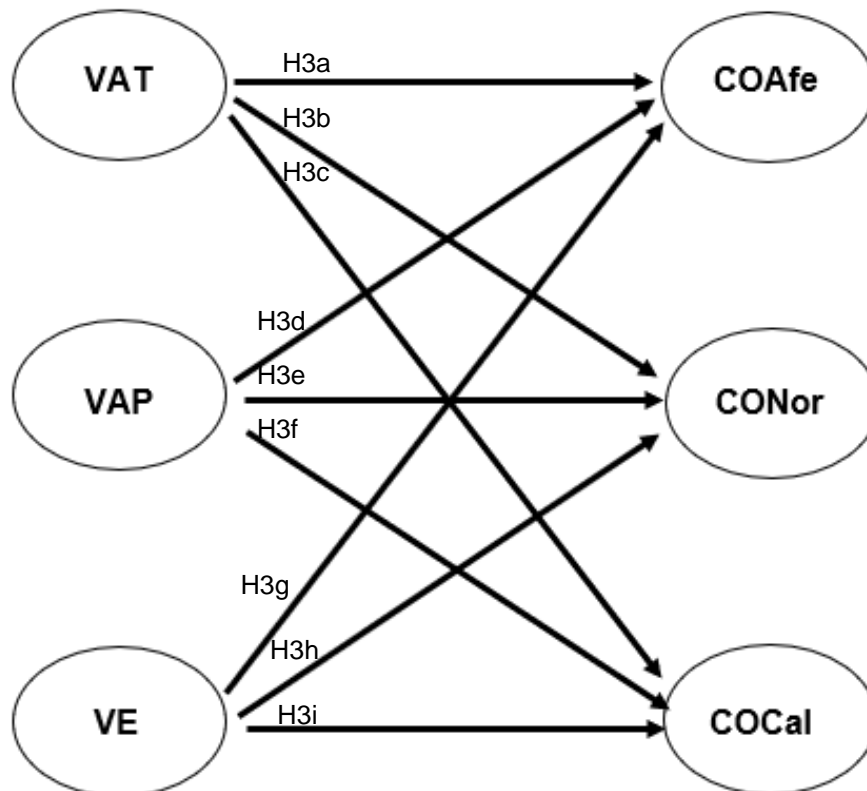


Figura 10 - Modelo Proposto com base na Hipóteses Reformuladas, elaborado pelo autor

4.3 Estimativa do Modelo proposto e Teste das Hipóteses Reformuladas

Devido à reduzida dimensão da amostra, conforme foi referido anteriormente, o modelo proposto foi estimado através dos indicadores de cada variável, tendo sido utilizado o método *maximum likelihood*. A significância das relações estruturais foi determinada pelo valor do *T-value*, que deverá ser superior a 1,96 e para *p-value* igual ou superior a 0,05.

O modelo proposto apresentou uma bondade de ajustamento aceitável, uma vez que o modelo estava saturado. No entanto, verificaram-se relações estruturais que não eram estatisticamente significativas.

Assim, este resultado permitiu rejeitar as hipóteses H3d (estimativa=0,03; *t-value*=0,24), H3e (estimativa=0,04; *t-value*=0,23) e H3f (estimativa=-0,01; *t-value*=-0,06).

O segundo modelo (figura 11) apresentou também uma bondade de ajustamento considerada aceitável ($X^2=0,11$; $df=3$; RMSEA=0,000; GFI=1,000; CFI=1,000; AGFI=0,998; $X^2/df=0,037$). Este modelo apresentou duas relações estruturais estatisticamente não significativas, em concreto, a influência do VAT sobre o comprometimento organizacional calculativo (estimativa=0,10; *t-value*=0,68) e a influência do VE sobre o comprometimento organizacional afetivo (estimativa=-0,11; *t-value*=-1,72). Decidiu-se então reespecificar o modelo eliminando a relação dos valores de Autotranscendência sobre o comprometimento organizacional calculativo, rejeitando a hipótese H3c.

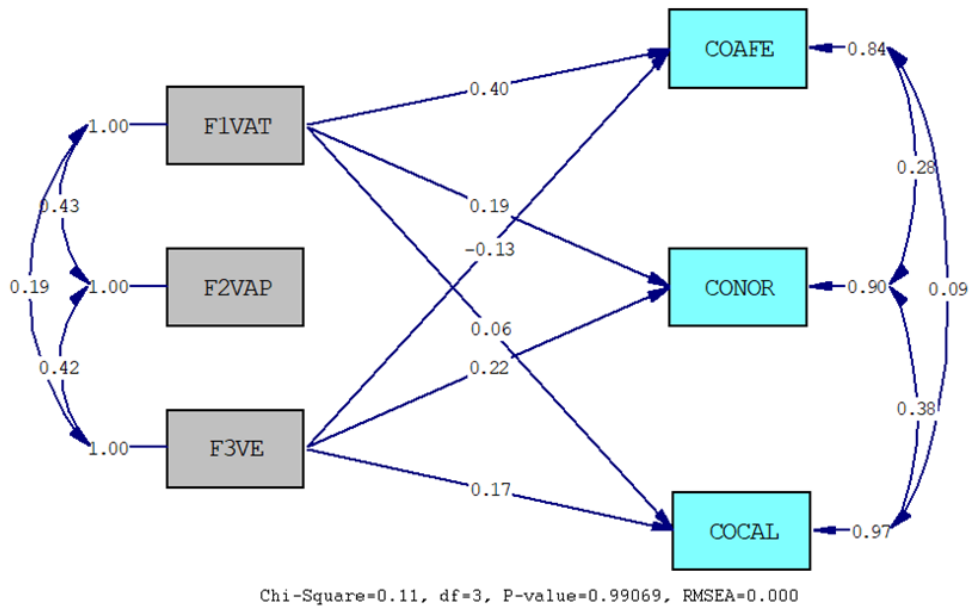


Figura 12 - Modelo 2 (M2)

O novo modelo reespecificado (figura 12), apresenta uma bondade de ajustamento aceitável ($X^2=0,58$; $df=4$; $RMSEA=0,000$; $GFI=0,999$; $CFI=1,000$; $AGFI=0,993$; $X^2/df=0,145$) e mantém a relação dos valores de Estimulação (VE) sobre o comprometimento organizacional afetivo (COAFE) estatisticamente não significativo (estimativa=-0,11; $t\text{-value}=-1,71$). Desta forma a hipótese H3g foi rejeitada.

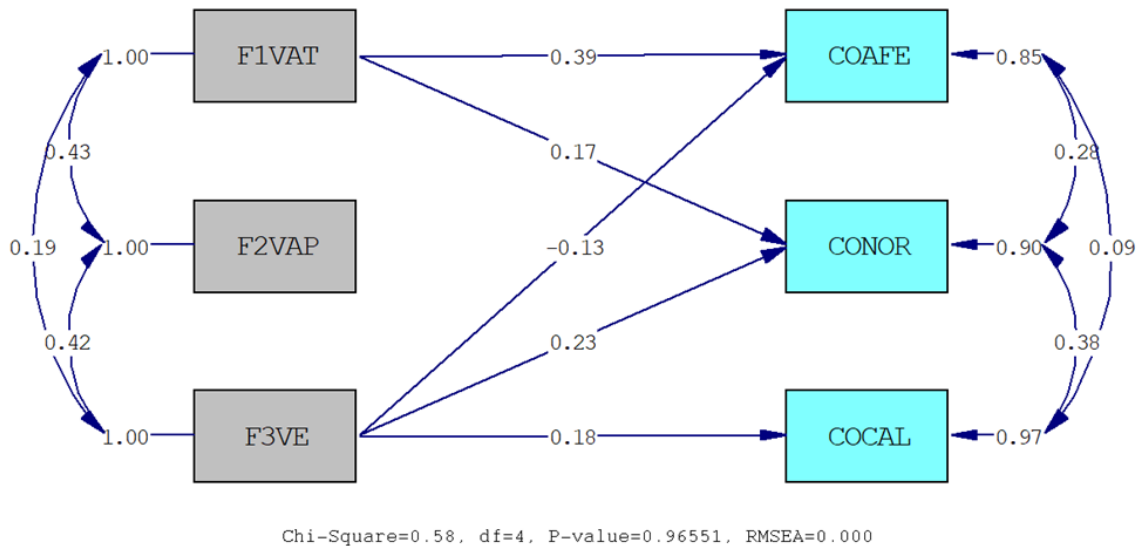


Figura 11 - Modelo 3 (M3)

O modelo 4, representado na figura 13, não apresenta nenhuma relação estrutural com valores de *t-value* significativos para serem eliminados, representando assim o modelo final.

Chegou-se, assim, ao modelo proposto final (figura 13) o qual apresenta relações de antecedência dos valores sobre o comprometimento estatisticamente significativos e uma bondade de ajustamento também significativa ($X^2=0,47$; $df=5$; $RMSEA=0,000$; $GFI=0,993$; $CFI=1,000$; $AGFI=0,969$; $X^2/df=0,094$). Neste modelo final, foi possível verificar que os valores de Autotranscendência (VAT) relacionam-se positivamente com as componentes afetiva (COAFE) e normativa (CONOR) assim como os valores de Estimulação (VE) têm uma relação positiva com o comprometimento afetivo (COAFE) e calculativo (COCAL). Desta forma, as hipóteses H3a, H3b, H3h e H3i não foram rejeitadas. No modelo final, os valores de Autopromoção (VAP) não apresentam uma influência estatisticamente significativa sobre qualquer uma das três componentes do comprometimento organizacional.

Refere-se ainda que a relação entre o comprometimento organizacional afetivo (COAFE) e o calculativo (COCAL) não é estatisticamente significativo (estimativa=0,05; *t-value*=1,23) o que está de acordo com o quadro teórico estabelecido (por exemplo: Meyer e Allen, 1997; Meyer *et al.*, 2002).

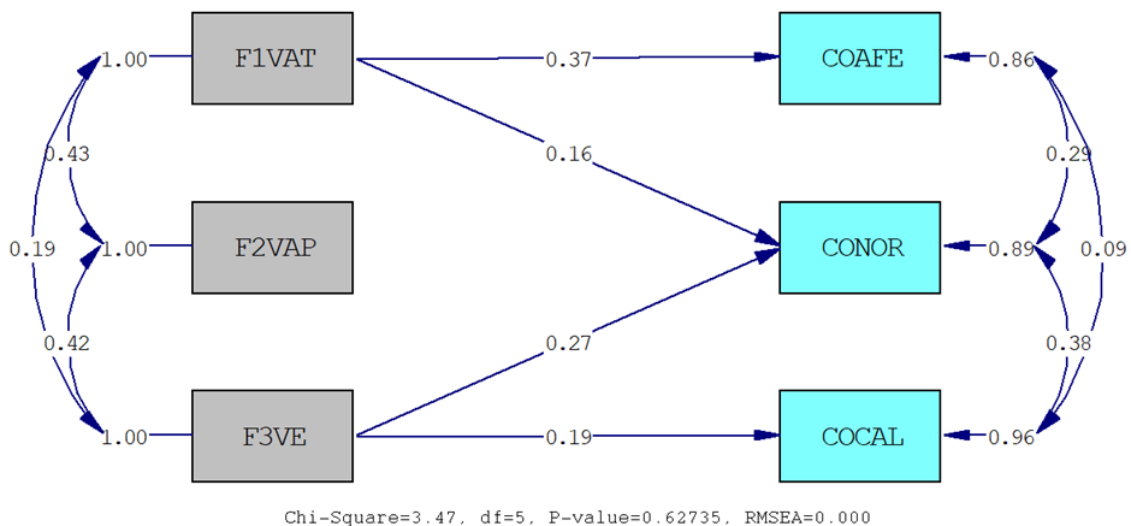


Figura 13 - Modelo Final

Terminado o processo a estimação do modelo proposto, apresenta-se na tabela 8 o resumo do teste das hipóteses reformuladas que o suportavam.

Tabela 8 - Teste das Hipóteses Reformuladas

HIPÓTESES	ESTIMATIVA	T-VALUE	CONCLUSÃO
H3A: Os valores de autotranscendência (VAT) determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo (COAFE).	0.55	4.94	Não rejeitada
H3B: Os valores de autotranscendência (VAT) determinam positivamente o comprometimento organizacional normativo (CONOR).	0.32	2.24	Não rejeitada
H3C: Os valores de autotranscendência (VAT) determinam positivamente o comprometimento organizacional calculativo (COCAL).	0.10	0.68	Rejeitada
H3D: Os valores de autopromoção (VAP) determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo (COAFE)	0.03	0.24	Rejeitada
H3E: Os valores de autopromoção (VAP) determinam positivamente	0.04	0.22	Rejeitada

o comprometimento organizacional normativo (CONOR).			
H3F: Os valores de autopromoção (VAP) determinam positivamente o comprometimento organizacional calculativo (COCAL).	-0.01	-0.06	Rejeitada
H3G: Os valores de estimulação (VE) determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo (COAFE)	-0.11	-1.71	Rejeitada
H3H: Os valores de estimulação (VE) determinam positivamente o comprometimento organizacional normativo (CONOR).	0.30	3.69	Não rejeitada
H3I: Os valores de estimulação (VE) determinam positivamente o comprometimento organizacional calculativo (COCAL).	0.19	2.41	Não rejeitada

(Elaboração Própria)

É possível aferir, com base na análise dos dados obtidos, que a capacidade explicativa dos valores de Autotranscendência, Autopromoção e Estimulação sobre o comprometimento organizacional não é estatisticamente significativa, uma vez que os coeficientes de determinação (R^2) são

consideravelmente baixos (tabela 9). Segundo Hair *et al.* (2010), os valores deste coeficiente devem ser iguais ou superiores a 0,40.

Tabela 9 - Coeficiente de determinação

COAFE	CONOR	COCAL
0,136	0,114	0,036

(Elaboração Própria)

4.4 Estatística descritiva

Ulteriormente à análise fatorial, devido a existirem nos fatores itens que ao serem retirados aumentavam a sua consistência interna, propôs-se os fatores COAFE (COAfe5_I, COAfe11 e COAfe15_I), CONOR (CONor5_I, CONor8 e CONor12), COCAL (COCal3, COCal14 e COCal17), VAT (VU8, VT9, VB12 e VB18), VAP (VR13, VH10 e VH21) e VE (VE6 e VE15).

Tabela 10 - Média, Desvio Padrão, e coeficiente de correlação entre o COAFE, CONOR, COCAL, VAT, VAP e VE.

	Média	D.P.	COAFE	CONOR	COCAL	VAT	VAP	VE
COAFE	3,940	0,666	(0,646)					
CONOR	3,348	0,899	0,339	(0,691)				
COCAL	2,806	0,814	0,099	0,436	(0,577)			
VAT	3,437	0,444	0,373	0,232	0,087	(0,731)		
VAP	3,466	0,514	0,131	0,191	0,090	0,430	(0,708)	
VE	3,553	0,806	-0,054	0,261	0,177	0,192	0,422	(0,781)

Apresenta-se entre parêntesis o valor do *alpha de cronbach*

(Elaboração própria)

Com base nos resultados obtidos (tabela 10), é possível aferir que os inquiridos consideram quanto ao comprometimento organizacional, a

componente afetiva a mais importante, seguida da componente normativa e calculativa, pela respectiva ordem. Quanto aos valores verificou-se uma preferência a valores de Autopromoção, relativamente aos valores de Autotranscendência. Os valores de Estimulação são os considerados menos importantes pelos inquiridos, comparativamente aos valores anteriormente referidos.

À exceção da componente afetiva com os valores de Estimulação, todas as restantes subescalas do comprometimento organizacional e os valores humanos apresentam entre eles uma relação positiva, apesar de não serem estatisticamente significativas.

A média do variável comprometimento organizacional baseada em 7 pontos padrão, enquanto que a dos valores humanos é de 6 pontos padrão. O valor médio para cada construto é, respetivamente de $M=4$ e de $M=3,5$. Nas componentes do comprometimento as médias estão abaixo do valor médio, enquanto que para os valores, a estimulação encontra-se acima.

4.5 Análise das Diferenças e Efeitos Moderadores

4.5.1 Multigrupos

A hipótese H1 estabelece que os valores dos alunos, ao longo dos anos, vão se uniformizando com os valores dos oficiais do QP da AFA. Logo pode-se estabelecer que o modelo proposto final dos alunos dos três primeiros anos será estatisticamente diferente do modelo estrutural final encontrado para os alunos do 4º e 5º ano, ETM e oficiais. Considera-se a inclusão no grupo dos mais antigos, os militares com mais de três anos de experiência militar.

Assim, testou-se a hipótese H1 através de uma análise multigrupos em que a variável moderadora é a antiguidade.

Inicialmente testou-se se as relações estruturais obtidas no modelo final entre os valores e o comprometimento organizacional seriam diferentes entre o grupo dos alunos do 1º, 2º e 3º ano (menor antiguidade) e os alunos do 4º, 5º ano, ETM e oficiais (maior antiguidade). O Teste do Qui-Quadrado revelou não

haver diferenças significativas nas relações entre estes dois constructos ($\Delta X^2=9,466$; $\Delta df=4$; $sig=0,05$).

Em seguida, o modelo final foi estimado para os dois grupos, considerando-se não só as relações entre os dois constructos (Matriz gamma) mas também as relações entre as variáveis constituintes de cada constructo (Matriz Phi e Matriz Psi). Neste caso, o Teste do Qui-Quadrado indicou haver diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos em estudo ($\Delta X^2=9,466$; $\Delta df=4$; $sig=0,05$). Apresenta-se na tabela 11 as diferenças entre as relações estruturais que se verificaram entre o grupo dos alunos modernos e o grupo dos alunos mais antigos e oficiais.

Tabela 11 - Análise multigrupos: Moderação da variável antiguidade

	Modernos	Antigos	Diferença em Módulo
VAT COM VAP	0,24	0,62	0,38
VAT COM VE	0,29	0,04	0,25
VAP COM VE	0,43	0,29	0,14
COAFE COM CONOR	0,13	0,5	0,37
COAFE COM COCAL	0	0,28	0,28
CONOR COM COCAL	0,34	0,43	0,09
VAT SOBRE COAFE	0,38	0,36	0,02
VAT SOBRE CONOR	0,18	0,12	0,06
VE SOBRE CONOR	0,27	0,2	0,07
VE SOBRE COCAL	0,06	0,24	0,18

(Elaboração Própria)

Refere-se, em primeiro lugar a confirmação dos resultados obtidos na primeira análise multigrupos, pois as relações estruturais entre os valores e o comprometimento organizacional apresentam uma reduzida diferença entre os dois grupos. As diferenças mais significativas ocorrem entre as variáveis que constituem os valores, bem como as do comprometimento organizacional. Destacam-se dessas diferenças as relações estruturais entre os valores de Autotranscendência e de Autopromoção, o comprometimento afetivo com o calculativo e o comprometimento afetivo com o normativo, são mais enfatizados pelo grupo mais antigo. Por outro lado, no grupo moderno há uma forte relação entre os valores de Autotranscendência e de Estimulação ao invés do que é verificado no grupo dos mais antigos.

Passou-se em seguida à verificação das diferenças que se verificaram em cada variável entre os dois grupos.

Nesta investigação, foram efetuados testes paramétricos uma vez que, através dos testes de normalidade e homogeneidade (respetivamente anexo B e anexo C), é possível verificar os três requisitos necessários para a realização de tais testes. Os três requisitos são a necessidade de se realizarem operações numéricas nos dados experimentais, apresentarem uma distribuição normal e terem uma homogeneidade da variância (Pereira, 1999).

Na análise ANOVA e teste *post-hoc* de Tukey realizada (tabela 12 e 13), com um intervalo de confiança de 95%, a diferença é considerada significativa quando $p \leq 0.05$ (Marôco, 2007).

Foram realizados testes paramétricos para analisar a diferenças entre subgrupos, tais como ano escolar e antiguidade. Face a baixa percentagem de participantes do sexo feminino neste estudo (N=28), não foi realizada nenhuma análise.

Tabela 12 - Média e Desvio Padrão dos Alunos e Oficiais da AFA (post-hoc HSD de Tukey)

	1ºano		2ºano		3ºano		4ºano		5ºano		ETM		Oficiais	
	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P
COAFE	3,81	0,571	4,13	0,417	3,65	0,754	3,72	0,769	3,897	0,772	4,30	0,507	4,07	0,816
CONOR	3,45	0,799	3,65	0,832	3,43	0,754	3,25	0,876	3,33	1,019	3,28	0,777	2,73	1,176
COCAL	2,71	0,716	3,18	0,918	3,01	0,647	2,66	0,656	3,02	0,846	2,56	0,752	2,35	0,89
VAT	3,45	0,425	3,55	0,346	3,36	0,372	3,32	0,562	3,18	0,639	3,56	0,356	3,48	0,427
VAP	3,49	0,440	3,64	0,425	3,60	0,388	3,30	0,581	3,30	0,856	3,44	0,421	3,30	0,530
VE	3,82	0,614	3,81	0,781	3,82	0,679	3,63	0,818	3,46	0,769	3,04	0,713	2,86	0,846

(Elaboração própria)

Os resultados dispostos na tabela 12, revelam um forte comprometimento afetivo nos alunos dos ETM (M=4,30) apesar de este valor ser próximo dos oficiais (M=4,07). O valor mais baixo desta subescala do comprometimento pertence aos alunos do 3ºano (M=3,65) e 4ºano (M=3,72). Verifica-se um grande salto da componente afetivo do 1ºano para o 2ºano, que aumenta, tendo depois diminuído acentuadamente do 2ºano para o 3ºano.

Na componente normativa a média mais alta pertence ao 2ºano (M=3,65). Com exceção do 1ºano para o 2ºano, os valores tende aos longo dos anos e da antiguidade a diminuir. Os oficiais apresentam o valor mais baixo no que concerne ao comprometimento normativo (M=2,73).

À semelhança da componente normativa, o vínculo calculativo é dominante nos alunos do 2ºano (M=3,18), sendo menor nos oficiais (M=2,35). Os valores desta componente são oscilatórios, observando-se um aumento do 1ºano para o 2ºano, diminuindo nos seguintes anos, aumentando depois no 5ºano (M=3,02).

Os valores de Autotranscendência a média é superior nos alunos do ETM (M=3,56), não apresentando uma diferença significativa face aos alunos do 1ºano (M=3,45), 2ºano (M=3,55) e os oficiais (M=3,48). Verifica-se uma descida acentuada neste tipo de valores do 2ºano até ao 5ºano, que apresentam a média mais baixa (M=3,18).

A Autopromoção tem a média mais alta no 2ºano (M=3,64). É de destacar que a média mais baixa corresponde, nos valores de Autopromoção, simultaneamente para os alunos do 4ºano, 5ºano e oficiais (M=3,30).

O valor de Estimulação a média é bastante semelhante nos alunos do 1ºano (M=3,82), 2ºano (M=3,81) e 3ºano (M=3,82), verificando-se um diminuição acentuada ao longo dos restantes anos. A média dos oficiais é a mais baixa (M=2,86).

É possível verificar se a diferença entre anos é significativa através dos valores de *p-value*. Na tabela 13 são apresentados os valores de *p-value* para as componentes do comprometimento organizacional e os valores de

Autotranscendência, Autopromoção e Estimulação, assim como o rácio das médias dos quadrados (F). Os valores de $p \leq 0.05$ são considerados significativos (Marôco, 2007).

Tabela 13 - Valor de *p-value* e rácio das médias dos quadrados (ANOVA)

Variáveis	F	Significância
COAFE	2,865	0,011*
CONOR	2,231	0,043*
COCAL	3,048	0,008*
VAT	1,742	0,115
VAP	1,716	0,121
VE	6,031	0,000*

* $p \leq 0.05$

Considerou-se também a realização de testes não paramétricos, uma vez que a amostra do estudo em causa é pequena ($N=153$), assim como os resultados de alguns anos escolares não normais (valores elevados no 2ºano e valores baixos no 3ºano). Desta forma, é possível reforçar a qualidade da análise na presente investigação.

No teste não paramétricos, (anexo D), os resultados não diferiram muitos dos obtidos através dos testes paramétricos, sendo diferentes no comprometimento normativo, que não é significativo nos testes não paramétricos. As significâncias são significativas para o comprometimento afetivo, calculativo e os valores de Estimulação.

4.6 Teste das Hipóteses

Com base na análise dos resultados descritos anteriormente, as hipóteses serão rejeitadas ou não rejeitadas.

H1: Os valores dos alunos, ao longo dos anos, vão-se uniformizando com os valores dos oficiais do QP da AFA.

A hipótese **H1** considera-se rejeitada uma vez que não existe uma diferença significativa entre o 1ºano e os oficiais. Apesar da média dos anos mais modernos ser a que apresenta os valores mais elevados para os valores humanos de Autopromoção e de Estimulação (Anexo E), o mesmo não se verifica para a Autotranscendência (Anexo E), que diminui do 2ºano até ao 5ºano, aumentando depois nos oficiais.

H2a: Os alunos da AFA desenvolvem, ao longo do tempo, um comprometimento organizacional afetivo com a FA.

A hipótese **H2a** é rejeitada pois ao longo dos anos, a componente afetiva não tende a aumentar, sendo os valores dos alunos do 2ºano (M=4,13) superiores ao 3ºano (M=3,65), 4ºano (M=3,72) e 5ºano (M=3,897), (anexo F).

H2b: Os alunos da AFA desenvolvem, ao longo do tempo, um comprometimento organizacional normativo com a FA.

Verifica-se que com a antiguidade há uma diminuição da média do comprometimento normativo, apesar de haver um aumento não significativo do 1ºano para o 2ºano e do 4ºano para o 5ºano (anexo F). Desta forma, a hipótese **H2b** considera-se rejeitada.

H2c: Os alunos da AFA desenvolvem, ao longo do tempo, um comprometimento organizacional calculativo com a FA.

Hipótese rejeitada. As médias do comprometimento calculativo ao longo dos anos variam, aumentando do 1ºano para o 2ºano, diminuindo até ao 4ºano, voltando novamente a aumentar para os alunos do 5ºano (anexo F).

H3a: O valor de Conservação determina positivamente o comprometimento organizacional afetivo.

Os valores de Conservação, ou seja, o conformismo, a tradição e a segurança não apresentaram itens com *factor loadings* superior a 0,5 na análise fatorial, tendo sido eliminados. Desta forma, por não serem relevantes em termos estatísticos, não se correu no modelo os valores de Conservação. Com base no que anteriormente foi referido, a hipótese **H3a** foi rejeitada.

H3b: Os valores de Conservação e Autopromoção determina positivamente o comprometimento organizacional calculativo.

A hipótese **H3b** foi rejeitada uma vez que os itens correspondentes aos valores de Conservação foram eliminados, assim como, nos valores de Autopromoção a relação estrutural com o comprometimento calculativo não era estatisticamente significativa (estimativa=-0,01; *t-value*=-0,06).

H3c: O valor de Autotranscendência determinam positivamente o comprometimento organizacional afetivo.

A presente hipótese não é rejeitada uma vez que os resultados obtidos na análise do modelo final proposto (figura 13, página 44) apresentava valores de *t-value*=4,94. A hipótese **H3c** não se rejeita uma vez que a Autotranscendência estabelece uma relação estrutural com o comprometimento afetivo.

5. Discussão dos Resultados

Neste capítulo serão discutidos os resultados obtidos na presente investigação. Para tal é essencial ser feito um paralelismo entre os resultados obtidos e a revisão de literatura e de outros estudos semelhantes. Serão igualmente apresentadas explicações relativamente à rejeição e não rejeição das hipóteses elaboradas neste estudo.

Através da análise dos dados extraídos nesta investigação, os resultados indicam que com a antiguidade os valores humanos dos alunos não se iam uniformizando como os dos oficiais, refutando a hipótese H1. No entanto, os resultados que se obtiveram na análise descritiva e nos testes paramétricos para os valores de Autotranscendência, Autopromoção e Estimulação, ao longo dos anos, são relevantes pois podem permitir descrever os interesses individuais, coletivos ou ambos nos diferentes anos escolares.

Os valores de Autotranscendência caracterizam-se pela promoção da igualdade e do bem-estar coletivo, ou seja, são motivações altruístas por parte do indivíduo. Os valores de Autopromoção representam as motivações em função de interesses pessoais, na demanda por sucesso e na exercício de influência e domínio sobre os outros. Por último, os valores de Estimulação correspondem a uma vida desafiante, com novas experiências e a procura da mudança.

Os resultados, relativos aos valores de Autotranscendência, indicam que o 1ºano, 2ºano, ETM e oficiais são os grupos que os valores altruístas são mais elevados. No entanto, ainda que pouco significativo, após o 2ºano há uma degradação nos valores relacionados com o bem-estar coletivo, diminuindo até ao 5ºano. Tais resultados podem refletir um possível desgaste nas relações entre indivíduos ao longo dos anos, uma vez que com o passar do tempo as preocupações com os outros poderá tender a ser mais seletiva. O regime de internato, característico da formação militar, pode estar relacionado com esta situação, uma vez que implica uma relação diária de 24 horas com as mesmas pessoas. No entanto, a Autotranscendência volta a aumentar nos oficiais. À semelhança desta investigação, o estudo elaborado por Castro (2013) sobre os

valores humanos e o comprometimento organizacional na Escola Naval concluiu que os oficiais da marinha estariam igualmente mais direcionados para a promoção do bem-estar coletivo.

Os valores de Autopromoção são mais predominantes no grupo mais modernos, composto pelo 1ºano, 2ºano e 3ºano, do que no grupo do mais antigos. Apesar da diferença não ser significativa, verifica-se que os valores relativos aos interesses próprios e ao domínio sobre os outros, dos alunos do CMAM com a antiguidade tendem-se a aproximar com os valores dos oficiais, sendo as médias do 4ºano e 5ºano iguais à dos oficiais ($M=3,30$). Ao longo dos anos, é conferida mais responsabilidade aos alunos mais antigos assim como o número de militares subordinados que estes têm é maior. A responsabilidade associada a um maior número de inferiores hierárquicos pode contribuir para a maturidade dos alunos mais antigos, pondo estes de parte os interesses pessoais e a necessidade de domínio sobre outras pessoas, contribuindo assim para uma diminuição nos valores de Autopromoção. Da mesma forma, pode haver uma procura de sucesso e de afirmação, baseada em interesses individuais, por parte dos anos mais modernos.

Os resultados dos valores de Estimulação revelam que existem diferenças significativas do 1ºano para os oficiais. É bem visível, que a antiguidade tem um impacto relevante nos valores caracterizados pela mudança e novidade. As médias dos primeiros três anos são as mais altas, indicando características mais audaciosas e de uma vida variada por parte dos alunos mais modernos. Os primeiros anos são representados por anos de integração ao meio militar assim como de conhecimento da organização, em especial para os alunos do 1ºano em que a maioria era civil. Estas circunstâncias podem potenciar os valores de Estimulação contrastando com os anos mais antigos. A diminuição dos valores de Estimulação com a antiguidade pode traduzir a aversão ao risco e à mudança, por parte dos alunos mais antigos e oficiais, e de uma acomodação às redes sociais resultando numa possível estabilidade para o militar. Segundo Castro (2013, p. 64), os alunos “são mais abertos à mudança e valorizam menos a estabilidade do que os oficiais”. Face ao estudo do autor anteriormente mencionado, a presente investigação apresenta conclusões idênticas.

As três hipóteses da hipótese H2 procuraram determinar se, ao longo do tempo, as componentes do comprometimento organizacional iam aumentando, melhorando assim a ligação que os alunos teriam com a instituição. A existência de uma associação positiva entre a antiguidade e o comprometimento é apontada pela literatura (Leite, 2006). Fachada (2015) estabeleceu uma relação positiva entre a antiguidade e o comprometimento organizacional no meio militar.

Indivíduos que se encontram há mais tempo na organização, tendencialmente têm níveis mais elevados de comprometimento afetivo, uma vez que o vínculo emocional com a instituição é maior (Porter, Steers, Mowday e Boulain, 1974; Mathieu e Zajac 1990), apontando para uma relação concordante entre a antiguidade e a componente afetiva. Os resultados revelam alguma irregularidade nos níveis de comprometimento afetivo ao longo dos anos acadêmicos até aos oficiais, rejeitando a hipótese H2a. Verifica-se um aumento do 1ºano para o 2ºano e posteriormente um decréscimo do 2ºano para o 3ºano. A diminuição pode estar relacionada com o aumento da exigência e solicitação militar e académica requerida ao 3ºano. Entre o 3º e o 5ºano o comprometimento afetivo volta a aumentar, atingindo uma média superior a 4 para os oficiais neste construto. Esta situação pode refletir, ainda que com pouca significância, as análises da literatura, na qual é enunciado que a antiguidade é positivamente relacionada com a ligação afetiva criada com a organização militar ao longo do tempo. Os alunos do ETM representam os militares do regime de contrato com mais de 3 anos de serviço militar, que voluntariamente quiseram ingressar nos QP. O elevado valor do comprometimento afetivo pode representar o seu desejo e vontade em querer permanecer na instituição militar.

A literatura vigente refere que o processo de socialização organizacional contribui para um dos antecedentes mais importantes na componente normativa, uma vez que pode despertar nos colaboradores sentimentos de deverem lealdade à instituição (Meyer e Allen, 1997). Segundo Karrasch (2003), este construto do comprometimento aparenta ter uma grande validade nas forças armadas. No entanto, os resultados desta investigação não vão de encontro ao que a literatura refere, apresentado um decréscimo significativo com a antiguidade, rejeitando-se desta forma a hipótese H2b. Nos estudos de Alves (2016) e de Castro (2013) os resultados foram semelhantes. O vínculo de

obrigação para permanecer na instituição apresenta as médias mais altas nos primeiros 3 anos de academia. Tal situação pode estar associada aos processos de socialização, ocorridos após o ingresso dos alunos na Academia da Força Aérea. Com o passar do tempo, o processo de socialização é menos requerido, diminuindo assim o comprometimento normativo.

Os resultados do comprometimento calculativo revelam que, no geral, é a componente com a média mais baixa, indicam que os alunos e oficiais da Academia da Força Aérea não sentem que permanecer na organização seja uma obrigação. Na análise entre anos, os alunos do 2ºano encontram-se com os valores mais altos de comprometimento calculativo. Há uma diminuição desta componente do 2ºano até ao 4ºano, verificando-se posteriormente um aumento nos alunos do 5ºano, repetindo-se de novo uma descida para os alunos do ETM e nos oficiais. O aumento do comprometimento calculativo no 5ºano pode significar um aumento dos custos associados a uma mudança uma vez que se encontram quase no término do curso. Os oficiais são o grupo em que a variável calculativa apresenta valores mais baixos. Este construto é caracterizado pela ligação instrumental que o indivíduo tem com a sua instituição, associado à remuneração, manutenção do emprego e entre outros, que refletem custos elevados para abandonar o emprego (Meyer e Allen, 1997). Os resultados podem representar que as possíveis motivações dos oficiais da academia em continuar na mesma, não sejam resultado dos salários, promoções ou ausência de alternativas. A oscilações das médias não permitiram a não rejeição da hipótese H2c.

Na análise dos resultados do comprometimento organizacional destaca-se o incremento neste construto do 1ºano para o 2ºano, com especial ênfase na subescala afetiva e calculativa. No estudo desenvolvido por Alves (2016), intitulado “Comprometimento Organizacional e a sua evolução na Academia da Força Aérea”, obtiveram-se resultados semelhantes no que concerne ao comprometimento organizacional no 2ºano, uma vez que é neste ano em que os valores das médias são dos mais altos. Verifica-se igualmente um aumento do 1ºano para o 2ºano, havendo um deterioramento ao longo dos anos. Esta situação está expressa na componente afetiva, calculativa e normativa. No presente estudo, o 2ºano apresenta igualmente os valores mais elevados, no

que diz respeito ao comprometimento nas três diferentes subescalas para os alunos do CMAM e oficiais.

O salto verificado na investigação de Alves (2016), entre o 1ºano para o 2ºano nas três componentes do comprometimento organizacional é igualmente replicado neste estudo.

Até ao início do 2ºano letivo, os alunos podem decidir abandonar a academia sem serem associados custos monetários, não se verificando a mesma situação nos restantes anos. Da mesma forma, durante o processo de integração de uma vida civil para uma vida militar a que os alunos do 1ºano são sujeitos, pode contribuir para que os indivíduos que desejam ficar e permanecer na instituição sejam aqueles que tenham um vínculo afetivo com a mesma. Perante estes dois cenários, é possível que o aumento do comprometimento afetivo e calculativo associe-se à transição entre o 1ºano e o 2ºano.

As hipóteses H3a, H3b e H3c procuraram averiguar as relações estabelecidas entre as variáveis do comprometimento organizacional e os valores humanos. Os resultados não apresentaram, no geral, relações suficientemente robustas. O estudo de Castro (2013), obteve resultados similares no que concerne a correlação entre estes dois constructos. As hipóteses reformuladas permitiram apenas estabelecer quatro relações de influência entre os valores e o comprometimento, sendo as relações da Autopromoção com as subescalas do comprometimento todas rejeitadas. Foi igualmente possível verificar correlações entre o construto Autotranscendência e as componentes afetiva e normativa, assim como os valores de Estimulação com o comprometimento normativo e calculativo. No entanto, a capacidade explicativa das relações dos três valores sobre as componentes do comprometimento organizacional carecem de significado estatístico, uma vez que os coeficientes de determinação das três componentes do comprometimento organizacional encontram-se muito abaixo do que é referenciado na literatura como valores credíveis (igual ou superior a 0.4, correspondendo a uma variância explicada de 40%).

6. Conclusões

O presente estudo teve com objetivo principal investigar se a antiguidade influenciava os valores e o comprometimento de forma a responder à questão de partida “Em que medida a antiguidade influencia os valores e o comprometimento dos cadetes e oficiais da Academia da Força Aérea com a própria Força Aérea?”.

O impacto da antiguidade nos valores pode ser considerado pouco relevante, uma vez que apenas os valores de Estimulação apresentam diferenças significativas entre alunos e oficiais.

Concluiu-se que, no geral, os alunos mais modernos privilegiam os valores de bem-estar individuais face ao coletivo, sendo que nos oficiais a situação é revertida. É possível afirmar, ainda que os resultados não sejam significativos, a existência de uma degradação dos valores altruístas ao longo da formação na AFA, mais precisamente do 2ºano até ao 5ºano. Concluiu-se igualmente que os valores de Estimulação, associados à mudança e a uma vida desafiante, apresentam uma relação negativa com antiguidade, uma vez que os resultados indicam uma diminuição significativa ao longo dos anos de carreira militar.

Verificou-se que o comprometimento é também influenciado pela antiguidade, face às diferenças significativas obtidas nos testes paramétricos. Todas as subescalas apresentaram resultados estatisticamente relevantes entre os diferentes anos. No entanto, apenas o comprometimento normativo é o que apresenta os resultados mais lineares face às restantes componentes, estabelecendo uma relação negativa com a antiguidade.

Foi possível concluir, nesta investigação, que os alunos e oficiais, em regra, sentem um desejo de pertencer à Força Aérea, ou seja, têm um comprometimento afetivo superior face ao normativo, baseado no dever moral em ficar na organização, e o calculativo, baseado nos custos da saída.

Os objetivos secundários de averiguar se os valores humanos influenciam o comprometimento organizacional, assim como identificar os valores

associados a níveis maiores de comprometimento, os resultados obtidos são bastante distintos nos diferentes grupos, não permitindo estabelecer uma relação direta significativamente robusta entre os dois constructos. Neste estudo foi possível ainda estabelecer correlações entre os valores de Autotranscendência e de Estimulação com, respetivamente, as componentes afetiva e normativa, e normativa e calculativa. No entanto, os resultados para estas relações estruturais são estatisticamente modestos, sendo compreensível, uma vez que o comprometimento organizacional encontra-se relacionado com uma grande diversidade de variáveis.

Realça-se ainda, apesar de não representar um objetivo desta investigação, os resultados estabelecem uma relação positiva da componente normativa tanto com a afetiva como com a calculativa, algo que não é previsto para o contexto português do “Modelo das três Componentes” de Meyer e Allen (1997) (Nascimento, Lopes e Salgueiro, 2008).

6.1 Limitações do Estudo

Verificou-se que na realização deste estudo algumas limitações que tiveram um papel influenciador na elaboração e análise dos resultados obtidos.

Uma limitação prende-se com a escassez de estudos que envolvem os valores humanos e o comprometimento organizacional no meio militar, em especial nas academias. O estudo de Castro (2013), é dos poucos elaborados no meio militar, no entanto não envolve nem a Força Aérea assim como a sua academia.

Outra das limitações desta investigação foi a dimensão da amostra (N=153), por esta ser pequena. Apesar da amostra representar o universo da população estudada, considera-se que o reduzido o tamanho da amostra, tenha influenciado a análise dos dados, em especial na análise fatorial confirmatória e a estimação do modelo proposto. A recolha dos dados em janeiro limitou igualmente a obtenção de dados dos alunos do 6ºano, pois a amostra seria demasiado pequena uma vez que a maioria dos alunos deste ano já tinham iniciado o tirocínio.

A não avaliação da mesma amostra ao longo dos anos de formação na academia representa outra limitação. É questionada se a evolução dos valores e do comprometimento dos alunos, entre o 1ºano e o término do curso, seria semelhante para a mesma população.

6.2 Direções para futuras pesquisas

Considerando as limitações do estudo elaborado, seria interessante a realização de uma investigação aplicada longitudinalmente à mesma população, desde o primeiro dia de ingresso na AFA. A aplicação de um futuro estudo na Força Aérea, nas diferentes categorias (Sargentos e Praças), assim como nos restantes ramos, seria profícuo.

A realização dos modelos utilizados sobre os valores e o comprometimento devem, numa futura investigação, ser replicados em diversos contextos, de forma a aprofundar a análise do papel que os valores humanos têm com os diversos tipos de comprometimento, ou seja, vínculos/ligações que os colaboradores têm com as suas instituições.

Ressalva-se igualmente, a importância de se investigar, no âmbito dos Valores Humanos e do Comprometimento Organizacional, a possível relação que ambos podem ter com a Liderança, em especial no meio militar.

7. Referências Bibliográficas

- Almeida, F. (2010). Ética, Valores Humanos e Responsabilidade Social das Empresas. Em F. Almeida, *Ética, Valores Humanos e Responsabilidade Social das Empresas* (pp. 135-193). Cascais: Príncipia Editora.
- Alves, T. (2016). *Comprometimento Organizacional e a sua evolução na Academia da Força Aérea*. Sintra: Academia da Força Aérea. Dissertação de Mestrado.
- Arciniega, L., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Barreiros dos Santos, L. A. (2013). Formação em Contexto Militar. *Revista Militar*, 143-166.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 32-40.
- Beer, M., Boselie, P. & Brewster, C. (2015). Back to the Future: Implications for the Field of HRM of the Multistakeholder Perspective Proposed 30 Years Ago. *Human Resource Management*, 54 (3), 427-438.
- Birou, A. (1976). *Dicionário das ciências sociais*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.
- Castro, L. (2013). *Formação dos Oficiais da Marinha: Valores Humanos e Comprometimento Organizacional*. Lisboa: ISCTE Business School. Dissertação de Mestrado
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate Behavioral Research*, 40(2), 235-259

- Cohen, A. (2010). Values and commitment: A test of Schwartz's human values theory among Arab teachers in Israel. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(8), 1921-1947.
- Curado, S., Teles, J., & Marôco, J. (2013). Análise de variáveis não diretamente observáveis: influência na tomada de decisão durante o processo de investigação. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 149-156.
- Diário da República - Decreto-Lei n.º 61/2009, 22 de julho de 2009
- Esteves, R. (2012). *A saída dos pilotos da Força Aérea Portuguesa para as empresas de aviação civil*. Lisboa: ISCSP. Dissertação de Mestrado
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Fachada, P. (2015). *O Piloto Aviador Militar: Traços Disposicionais, Características Adaptativas e História de Vida*. Tese de doutoramento em Psicologia, especialização em Psicologia Social. Lisboa: Faculdade de Psicologia
- Gade, P. (2003). Organizational Commitment in the Military : An Overview. *15*(3), 163-166.
- Glazer, S., Daniel, S., & Short, M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations, 323-345*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Houaiss, A., & Villar, M. d. (2005). *Dicionário Houaiss*. Lisboa: Temas e Debates.
- Hyde, R. E., & Weathington, B. L. (2006). The congruence of personal life values and work attitudes. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 151-190*.
- Karrasch, A. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology, 15*, 225-236.

- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2013). *Commintment in organizations: accumulated wisdom and new directions*. New York: Routledge.
- Leite, R. (2006). *O empenhamento dos indivíduos nas organizações e nas profissões: Uma avaliação dos efeitos das atividades extra-laborais*. Braga: Universidade do Minho.
- Lincoln, J., & Kallerberg, J. (1990). *Culture, control and commitment*. Cambrigde: Cambrigde University Press.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173
- Lyons, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees.
- Marôco, J. (2007). *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. Edições Sílabo, pp. 824.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A predictive study. *Administrative Science Quarterly*, 57-75.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptuaçization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Reaserch and Application*. California: Sage Publications, Inc.
- Meyer, J., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381-401.

- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Monteiro de Castro, M. L., Neto, M. T., Ferreira, C. A., & Gomes, J. F. (2016). Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, 1139 - 1169.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego: CA: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a Validação do "Modelo de Comprometimento Organizacional" de Meyer e Allen para o Contexto Português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 115-153.
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.
- Pereira, A. (1999). *SPSS Guia Prático de Utilização: Análise de dados para ciências sociais e psicologia*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rohan, M. (2000). Rose by Any Name? The Values Construct. *Personality and Social Psychology Review*, v.4, n.3 , 255-277.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. Em M. Zanna, *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?, *50*, 19-45.
- Schwartz, S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations. In *Questionnaire Development Package of the European Social Survey* (chapter 7, pp. 259-319).
- Schwartz, S. H. (2005). Basic human values: Their content and structure across countries. Em A. Tamayo, & J. B. Porto, *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 21-55). Petrópolis: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications [Basic human values: Theory, measurement, and applications]. *Revue Française de Sociologie*, *47*, 249-288.
- Schwartz, S. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, *2*(1), 1-20.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 550-562.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., & Harris, M. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *32*, 519-542.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J. E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, *103*, 663-688.
- Serrão, M., 2009. *Avaliação para o desenvolvimento de competências de liderança e inovação numa empresa de TI*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

- Silva, M. N. (2016). *O Comportamento Organizacional nas Forças Armadas*. Pedrouços: Instituto Universitário Militar. Trabalho de Investigação Individual do CPOG.
- Silveira, J. (2015). *A carreira militar. Da especificidade funcional à conceção normativa e gestionária*. Pedrouços: Instituto de Estudos Superiores Militares. Trabalho de Investigação Individual do CEMC.
- Solinger, O., van Olffen, W., & Roe, R. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Tamayo, A., Souza, M., Vilar, L., Ramos, J., Albernaz, J., & Ferreira, N. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27-35.
- Van Der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 86(2), 465-482.

8. Anexos

Anexo A1 – Questionário Valores Humanos e Comprometimento Organizacional (Cabeçalho para Alunos AFA)

Anexo A2 – Cabeçalho do Questionário Valores Humanos e Comprometimento Organizacional para Oficiais AFA

Anexo B – Tabela do Teste de Normalidade (Teste de Kolmagrov-Smirnov)

Anexo C – Tabela do Teste de Homogeneidade (Teste de Levene)

Anexo D – Tabelas dos Testes Não Paramétricos

Anexo E – Quadros das Médias dos Valores Humanos

Anexo F – Quadros das Médias do Comprometimento Organizacional

Anexo A1 - Questionário Valores Humanos e Comprometimento Organizacional (Alunos AFA)

O presente questionário foi elaborado no âmbito da dissertação de mestrado do Aspirante-Aluno João Brito - a frequentar o Curso de Mestrado de Aeronáutica Militar, especialidade de Piloto Aviador, na Academia da Força Aérea -, e tem por objetivo estudar os valores humanos e o comprometimento organizacional junto dos Alunos da Academia da Força Aérea.

O preenchimento é completamente anónimo e as suas respostas serão totalmente confidenciais, destinando-se unicamente à realização de uma análise estatística.

A sua opinião é muito importante, pelo que se solicita que responda com sinceridade a todas as questões. Estima-se que o questionário demore aproximadamente 10 minutos a ser respondido.

Obrigado pela sua colaboração.

1. Género:

Feminino ___

Masculino ___

2. Ano escolar

ETM___ 1ºano___ 2ºano___ 3ºano___ 4ºano___ 5ºano___ 6ºano___

3. Qual é a sua especialidade? (escreva em letras maiúsculas)

Tendo em conta o que *sente pessoalmente em relação Força Aérea*, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com um X uma das sete possíveis alternativas.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Moderadamente	3 Discordo Ligeiramente	4 Não concordo, Nem Discordo	5 Concordo Ligeiramente	6 Concordo Moderadamente	7 Concordo Totalmente
-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair da Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” à Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair da Força Aérea, mesmo que o pudesse fazer	1	2	3	4	5	6	7
4. Eu não iria deixar a Força Aérea neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer à Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
6. A Força Aérea tem um grande significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” na Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar a Força Aérea no presente momento	1	2	3	4	5	6	7
9. Na realidade sinto os problemas da Força Aérea como se fossem meus	1	2	3	4	5	6	7
10. A Força Aérea merece a minha lealdade	1	2	3	4	5	6	7
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira na Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse a Força Aérea agora	1	2	3	4	5	6	7

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para a Força Aérea é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui	1	2	3	4	5	6	7
14. Neste momento, manter-me na Força Aérea é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal	1	2	3	4	5	6	7
15. Não me sinto como fazendo parte da Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
16. Uma das consequências negativas para mim se saísse da Força Aérea resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis	1	2	3	4	5	6	7
17. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair da Força Aérea neste momento	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que tenho um grande dever para com a Força Aérea	1	2	3	4	5	6	7
19. Como já dei tanto à Força Aérea, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra organização	1	2	3	4	5	6	7

Para cada uma das seguintes afirmações pede-se que assinale de que forma um(a) homem/mulher se identifica consigo, recorrendo à escala que se segue:

1. Não tem nada a ver comigo
2. Não é parecido comigo
3. É pouco parecido comigo
4. É mais ou menos parecido comigo
5. É parecido comigo
6. É exatamente como eu

	1	2	3	4	5	6
1. Um homem/mulher que dá importância a ter novas ideias e ser criativo/a. Gosta de fazer as coisas à sua maneira						
2. Um homem/mulher para quem é importante ser rico/a. Quer ter muito dinheiro e coisas caras.						
3. Um homem/mulher que acha importante que todas as pessoas no mundo sejam tratadas igualmente. Acredita que todos devem ter as mesmas oportunidades na vida.						
4. Um homem/mulher que dá muita importância a poder mostrar as suas capacidades. Quer que as pessoas admirem o que faz.						
5. Um homem/mulher que dá muita importância a viver num sítio onde se sintam seguros/a. Evita tudo o que possa por a sua segurança em risco.						
6. Um homem/mulher que gosta de surpresas e está sempre à procura de coisas novas para fazer. Acha que é importante fazer muitas coisas diferentes na vida.						
7. Um homem/mulher que acha que as pessoas devem fazer o que lhes mandam. Acha que as pessoas devem cumprir sempre as regras mesmo quando ninguém está a ver.						
8. Um homem/mulher para quem é importante ouvir pessoas diferentes de si. Mesmo quando discorda de alguém continua a querer compreender essa pessoa.						
9. Um homem/mulher para quem é importante ser humilde e modesto/a. Tenta não chamar as atenções sobre si.						
10. Um homem/mulher para quem é importante passar bons momentos. Gosta de tratar bem de si.						
11. Um homem/mulher para quem é importante tomar as suas próprias decisões sobre o que faz. Gosta de ser livre e não estar dependente dos outros.						
12. Um homem/mulher para quem é importante ajudar os que o/a rodeiam. Preocupa-se com o bem-estar dos outros.						
13. Um homem/mulher para quem é importante ter sucesso. Gosta de receber o reconhecimento dos outros.						

	1	2	3	4	5	6
14. Um homem/mulher para quem é importante que o Governo garanta a sua segurança, contra todas as ameaças. Quer que o estado seja forte, de modo a poder defender os cidadãos.						
15. Um homem/mulher que procura a aventura e gosta de correr riscos. Quer ter uma vida emocionante.						
16. Um homem/mulher para quem é importante portar-se sempre como deve ser. Evita fazer coisas que os outros digam que é errado.						
17. Um homem/mulher para quem é importante que os outros lhe tenham respeito. Quer que as pessoas façam o que ele/ela diz.						
18. Um homem/mulher para quem é importante ser leal com os amigos. Dedicar-se às pessoas que lhe são próximas.						
19. Um homem/mulher que acredita seriamente que as pessoas devem proteger a natureza. Proteger o ambiente é importante para ele/ela.						
20. Um homem/mulher que dá importância à tradição. Faz tudo o que pode para agir de acordo com a sua religião e a sua família.						
21. Um homem/mulher que procura aproveitar todas as oportunidades para se divertir. É importante para ele/ela fazer coisas que lhe dão prazer.						

Anexo A2 - Cabeçalho do Questionário Valores Humanos e Comprometimento Organizacional para Oficiais AFA

O presente questionário foi elaborado no âmbito da dissertação de mestrado do Aspirante-Aluno João Brito - a frequentar o Curso de Mestrado de Aeronáutica Militar, especialidade de Piloto Aviador, na Academia da Força Aérea -, e tem por objetivo estudar os valores humanos e o comprometimento organizacional junto dos Oficiais e Alunos da Academia da Força Aérea.

O preenchimento é completamente anónimo e as suas respostas serão totalmente confidenciais, destinando-se unicamente à realização de uma análise estatística.

A sua opinião é muito importante, pelo que se solicita que responda com sinceridade a todas as questões. Estima-se que o questionário demore aproximadamente 10 minutos a ser respondido.

Obrigado pela sua colaboração.

1. Género:

Feminino ____

Masculino ____

2. Posto:

Oficial Subalterno____

Oficial Superior____

Anexo B – Tabela do Teste de Normalidade (Teste de Kolmagrov-Smirnov)

		Sig.
COAfe	1ºano	0,029
	2ºano	0,200
	3ºano	0,015
	4ºano	0,200
	5ºano	0,174
	ETM	0,093
	Oficiais	0,026
	CONor	1ºano
2ºano		0,031
3ºano		0,093
4ºano		0,200
5ºano		0,200
ETM		0,164
Oficiais		0,200
COCal		1ºano
	2ºano	0,200
	3ºano	0,000
	4ºano	0,200
	5ºano	0,200
	ETM	0,200
	Oficiais	0,200
	VAT	1ºano
2ºano		0,200
3ºano		0,200
4ºano		0,200
5ºano		0,200
ETM		0,200
Oficiais		0,195
VAP		1ºano
	2ºano	0,163
	3ºano	0,124
	4ºano	0,200
	5ºano	0,002
	ETM	0,021
	Oficiais	0,200
	VE	1ºano
2ºano		0,007
3ºano		0,200
4ºano		0,200
5ºano		0,200
ETM		0,077
Oficiais		0,093

Anexo C – Tabela do Teste de Homogeneidade (Teste de Levene)

	Baseado em:	Estatística de Levene	Nível de significância
COAfe	Média	2,572	0,021
	Mediana	1,662	0,134
	Mediana com df ajustado	1,662	0,137
	Média ajustada	2,271	0,040
CONor	Média	1,991	0,070
	Mediana	1,674	0,131
	Mediana com df ajustado	1,674	0,132
	Média ajustada	2,003	0,069
COCal	Média	1,022	0,413
	Mediana	1,202	0,309
	Mediana com df ajustado	1,202	0,309
	Média ajustada	1,092	0,370

VAT	Média	1,750	0,113
	Mediana	1,549	0,166
	Mediana com df ajustado	1,549	0,169
	Média ajustada	1,696	0,126
VAP	Média	1,482	0,188
	Mediana	1,176	0,322
	Mediana com df ajustado	1,176	0,327
	Média ajustada	1,328	0,248
VE	Média	0,429	0,859
	Mediana	0,347	0,911
	Mediana com df ajustado	0,347	0,910
	Média ajustada	0,384	0,889

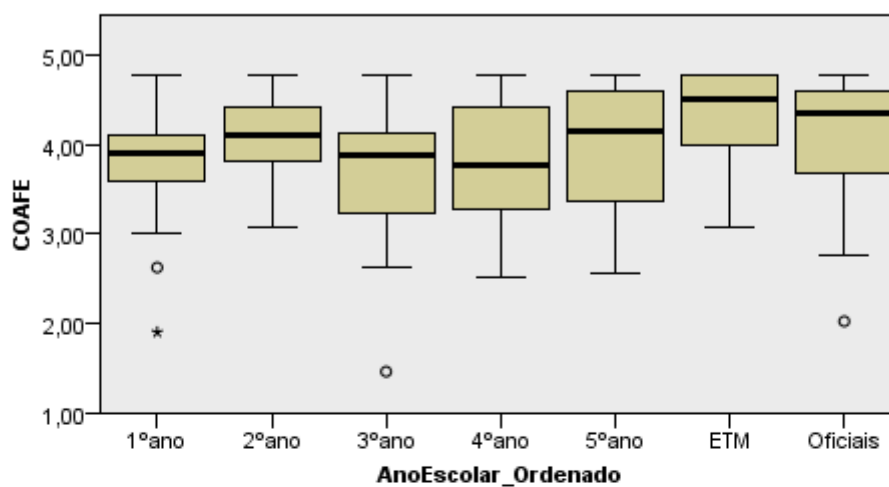
Anexo D – Tabelas dos Testes Não Paramétricos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de COAFE é igual nas categorias de AnoEscolar_Ordenado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,008	Rejeitar a hipótese nula.
2	A distribuição de CONOR é igual nas categorias de AnoEscolar_Ordenado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,103	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de COCAL é igual nas categorias de AnoEscolar_Ordenado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,005	Rejeitar a hipótese nula.
4	A distribuição de F1VAT é igual nas categorias de AnoEscolar_Ordenado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,303	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de F2VAP é igual nas categorias de AnoEscolar_Ordenado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,198	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de F3VE é igual nas categorias de AnoEscolar_Ordenado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,000	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

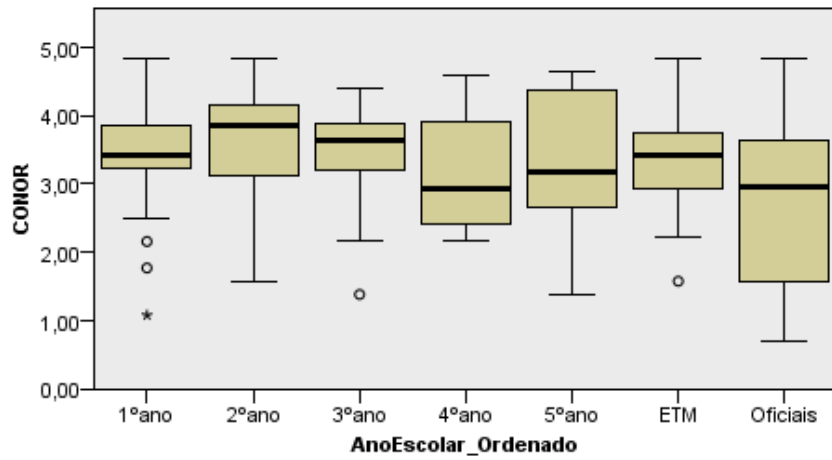
Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes



N total	153
Estatística do teste	17,474
Graus de liberdade	6
Sig. assintótica (teste de 2 lados)	,008

1. A estatística do teste está ajustada para empates.

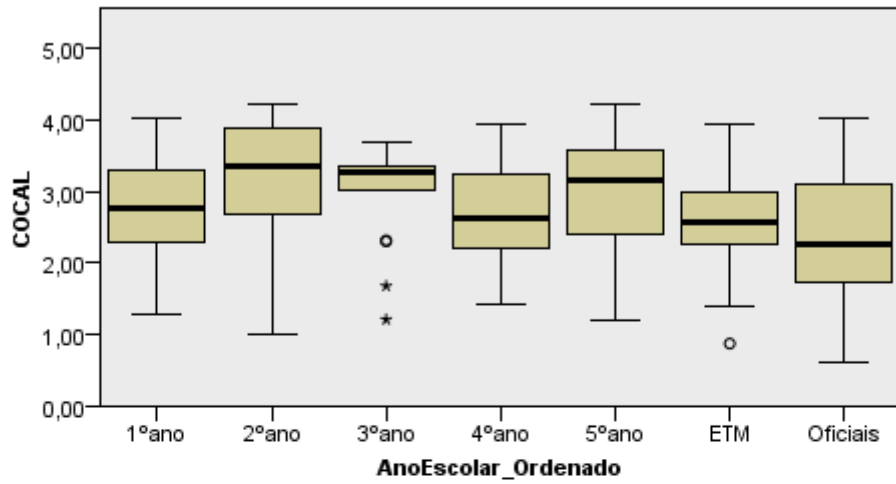
Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes



N total	153
Estatística do teste	10,548
Graus de liberdade	6
Sig. assintótica (teste de 2 lados)	,103

1. A estatística do teste está ajustada para empates.
2. Comparações múltiplas não são realizadas, pois o teste inteiro não apresenta diferenças significativas entre as amostras.

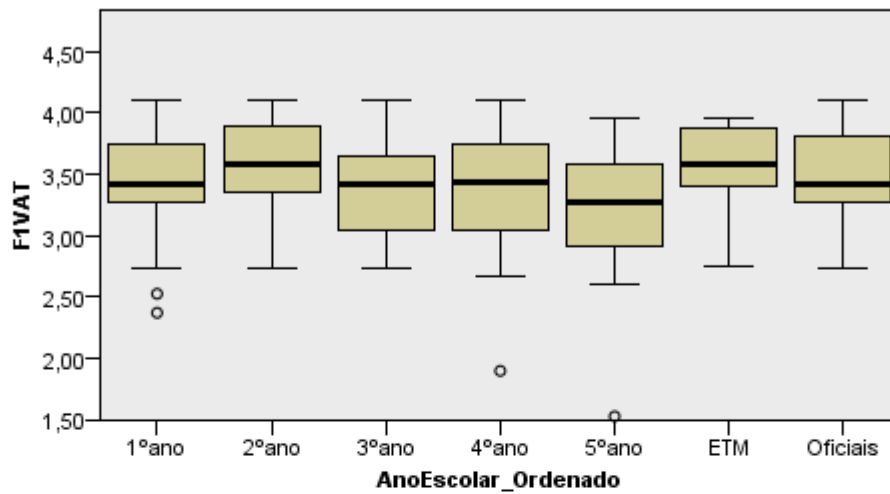
Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes



N total	153
Estatística do teste	18,416
Graus de liberdade	6
Sig. assintótica (teste de 2 lados)	,005

1. A estatística do teste está ajustada para empates.

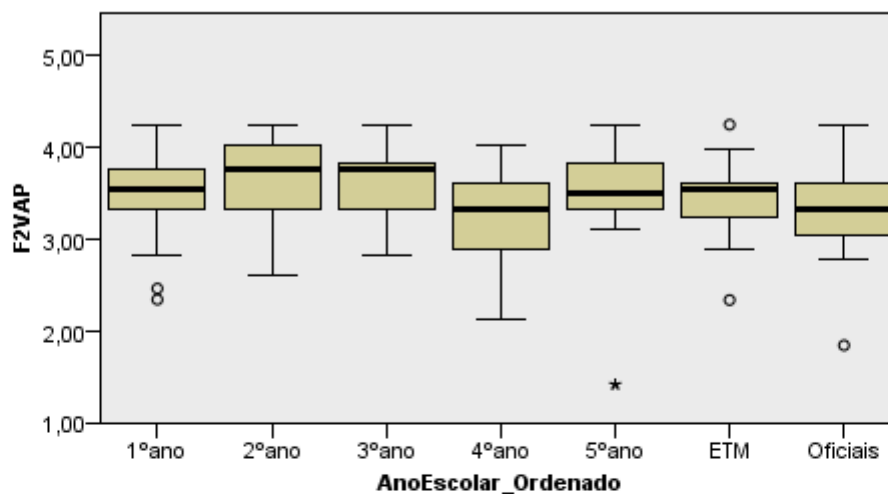
Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes



N total	153
Estatística do teste	7,198
Graus de liberdade	6
Sig. assintótica (teste de 2 lados)	,303

1. A estatística do teste está ajustada para empates.
2. Comparações múltiplas não são realizadas, pois o teste inteiro não apresenta diferenças significativas entre as amostras.

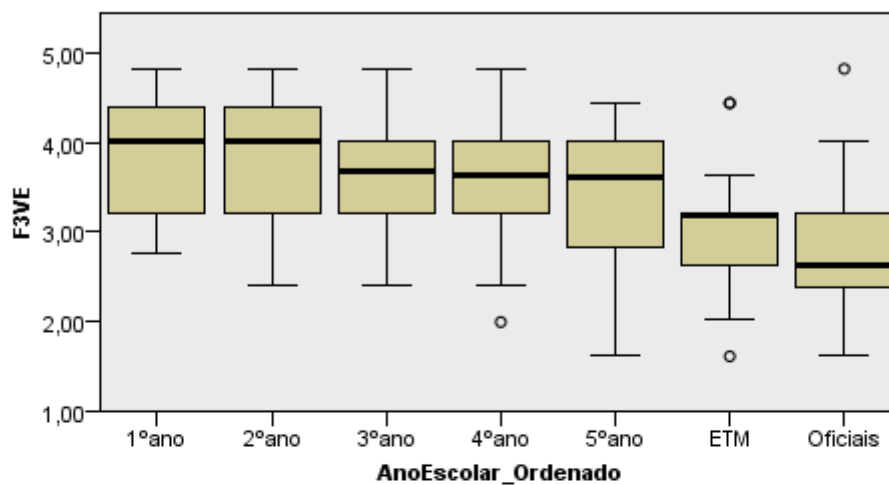
Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes



N total	153
Estatística do teste	8,593
Graus de liberdade	6
Sig. assintótica (teste de 2 lados)	,198

1. A estatística do teste está ajustada para empates.
2. Comparações múltiplas não são realizadas, pois o teste inteiro não apresenta diferenças significativas entre as amostras.

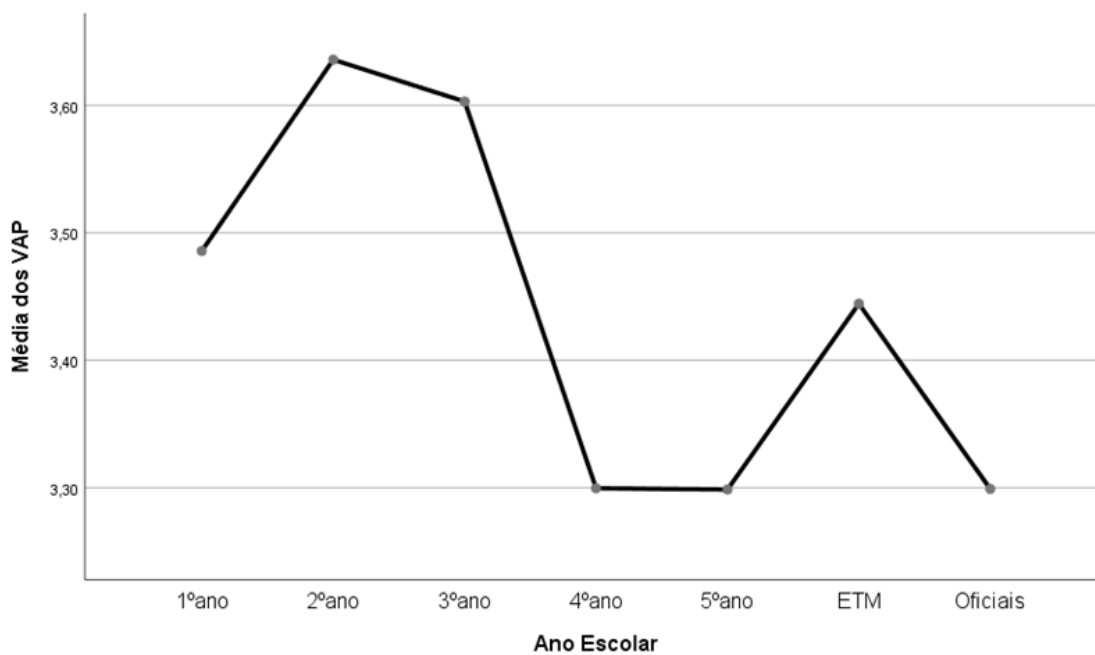
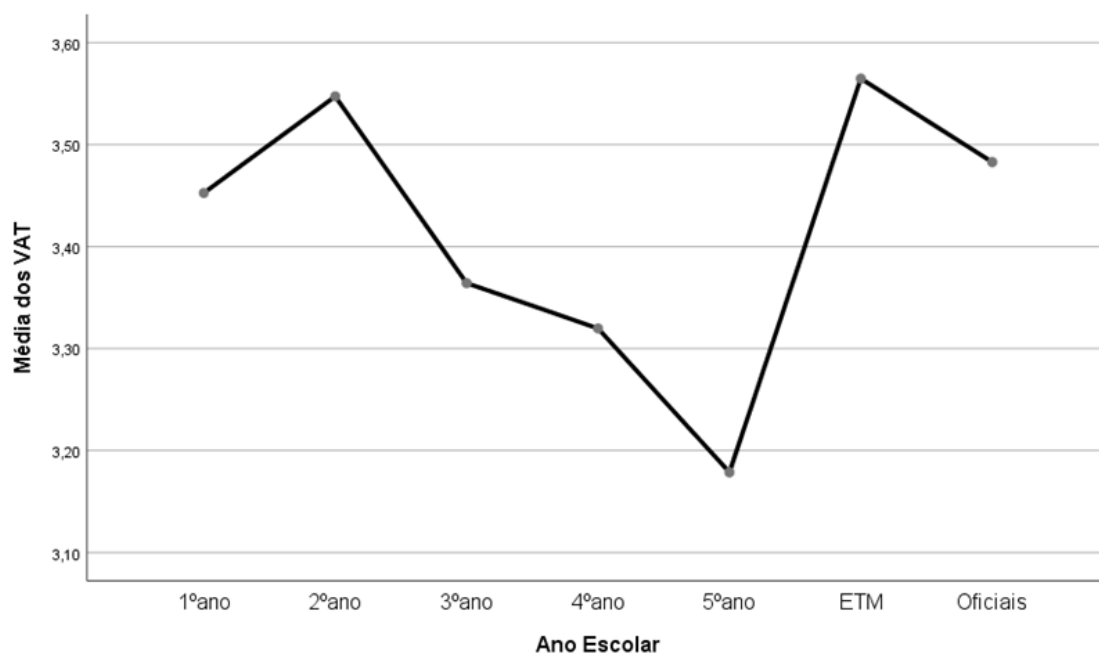
Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes

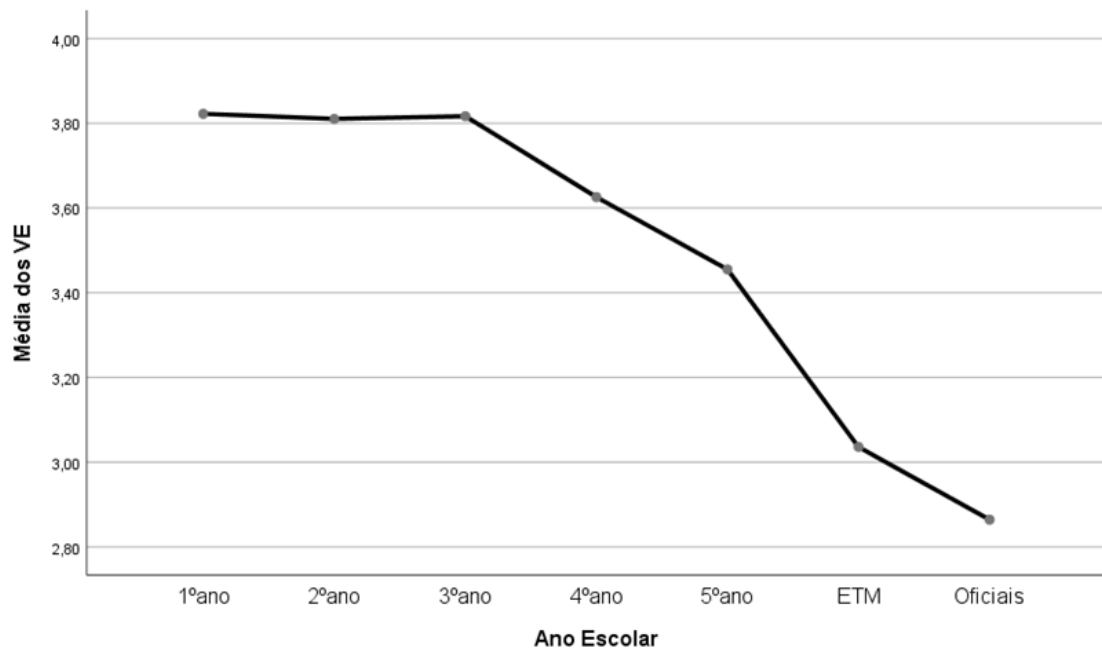


N total	153
Estatística do teste	28,322
Graus de liberdade	6
Sig. assintótica (teste de 2 lados)	,000

1. A estatística do teste está ajustada para empates.

Anexo E – Quadros das Médias dos Valores Humanos





Anexo F – Quadros das Médias do Comprometimento Organizacional

