



**ACADEMIA MILITAR
DIRECÇÃO DE ENSINO
CURSO DE INFANTARIA
TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA**

O STRESSE NAS OPERAÇÕES DE APOIO À PAZ

**Aspirante Aluno de Infantaria Rangel Monteiro
Dissertação orientada pelo Tenente-coronel de Artilharia Pinto da
Silva**

Lisboa, Maio de 2008



**ACADEMIA MILITAR
DIRECÇÃO DE ENSINO
CURSO DE INFANTARIA
TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA**

O STRESSE NAS OPERAÇÕES DE APOIO À PAZ

**Aspirante Aluno de Infantaria Rangel Monteiro
Dissertação orientada pelo Tenente-coronel de Artilharia Pinto da
Silva**

Lisboa, Maio de 2008

AGRADECIMENTOS

A realização de um trabalho de investigação desta natureza torna-se possível quando para esse objectivo convergem um conjunto de meios aliados à força de vontade de um grupo de pessoas. Ao longo da preparação deste trabalho pude aperceber-me das solidariedades que foram surgindo, resultantes de vários moldes. Assim, presto o meu reconhecimento a todos aqueles que acreditaram no meu projecto e que, sob diversas formas, me ajudaram.

Não obstante as limitações que este trabalho contém, a sua execução constitui um processo de aprendizagem quase permanente, com diferentes momentos de empenho e dedicação, alternando com alguns instantes de desânimo e frustração. Porém, foi o apoio constante e incansável de todos que contribuiu, para o sucesso desta missão, contribuindo também, para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Cabe-me destacar, neste sentido, a oportunidade que me é concedida e agradecer ao Tenente-coronel Almeida Luís que tudo fez para que este projecto se pudesse realizar.

Agradeço também ao 2º Comandante do Regimento de Infantaria nº10 que autorizando este projecto permitiu a sua realização.

Um palavra especial, com profundo agradecimento, aos participantes nesta investigação, militares do Regimento de Infantaria nº10, que estiveram presentes no Teatro de Operações - Afeganistão no 2º semestre de 2007, que durante este processo, com mais ou menos cansaço, responderam sem hesitar aos questionários que lhes foram apresentados, o meu sincero obrigado!!!

Ao Tenente-coronel Pinto da Silva, orientador deste trabalho, expresso o meu reconhecimento e gratidão, não só pelo apoio técnico prestado como também pelo incentivo e constante apoio para fazer melhor. Sem si este trabalho não assumiria a forma de uma dissertação de Mestrado e não alcançaria o conteúdo que obtive. Obrigado pela paciência!!!

Ao Tenente-coronel Matos Luís agradeço-lhe a disponibilidade, o apoio e os esclarecimentos que me prestou.

Aos militares e civis do Gabinete de Estudos do Centro de Psicologia Aplicada do Exército – Doutora Fernanda, Dona Maria José, Tenente Pinheiro, Alferes Palhoco, Alferes Brito, e em especial à Tenente Morgado Rodrigues, pelo acolhimento, pela boa disposição, persistente incentivo e pela constante troca de experiências, que me motivaram profundamente para a execução deste projecto, expresso os meus sinceros agradecimentos. Muito obrigado a todos!!!

À minha família, e em especial à Maria João, obrigado pelo apoio, partilha, incentivo e afecto.

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE FIGURAS.....	iii
ÍNDICE DE QUADROS.....	iii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUÇÃO.....	1
Capítulo I.....	4
OPERAÇÕES DE APOIO À PAZ.....	4
1.1. Evolução histórica das Operações de Apoio à Paz.....	4
1.2. Enquadramento legal.....	5
1.3. Diferentes tipos de Operações de Apoio à Paz.....	6
Capítulo II.....	7
O STRESSE.....	7
2.1. Significado do termo.....	7
2.2. Evolução do constructo.....	8
2.3. As suas fontes.....	9
2.4. As emoções.....	12
2.5. Prevenção do stresse.....	13
2.6. O Stresse no contexto Militar.....	14
Capítulo III.....	17
SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	17
3.1. Satisfação.....	17
3.2. Satisfação no trabalho.....	17
3.3. Perguntas de investigação.....	19
3.4. As hipóteses de estudo.....	19
Capítulo IV.....	20
MÉTODO.....	20
4.1. Desenho da investigação.....	20
4.2. Participantes.....	20
4.3. Procedimento.....	21
4.4. Instrumentos utilizados.....	21
4.4.1. Questionário biográfico (Escala M0).....	22
4.4.2. Escala da satisfação (M1).....	22
4.4.3. Escala de frequência de indutores de stresse (M2).....	22
4.4.4. Escala de intensidade de indutores de stresse (M3).....	23
4.5. Validação das escalas.....	23
Capítulo V.....	25
RESULTADOS.....	25
5.1. Apresentação de resultados.....	25
5.1.1. Estatísticas descritivas.....	25
5.1.2. Análise descritiva dos resultados da escala da satisfação.....	26
5.1.3. Análise descritiva dos resultados da escala da frequência dos indutores de stresse.....	27
5.1.4. Análise descritiva dos resultados da escala da intensidade dos indutores de stresse.....	28
5.1.5. Teste das hipóteses em estudo.....	29
5.2. Discussão dos resultados.....	32
5.3. Conclusão.....	34
REFERÊNCIAS.....	37
ANEXOS.....	42
Anexo A: Consistência interna das escalas.....	42
Anexo B: Média das frequências dos acontecimentos de vida.....	43
Anexo C: Média das intensidades dos acontecimentos de vida.....	44
Anexo D: Questionário.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Valores médios da frequência dos indutores de stresse.....	27
Gráfico 2: Valores médios da intensidade dos indutores de stresse	28
Gráfico 3: Valores médios da frequência e da intensidade dos indutores de stresse	33

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro I: Estatística descritiva	25
Quadro II: Valores da satisfação dos militares	26
Quadro III: Correlações.....	30
Quadro IV: Correlações (Satisfação/Frequência dos indutores de stresse)	30
Quadro V: Correlações (Satisfação/Intensidade dos indutores de stresse).....	31

RESUMO

O presente trabalho de investigação teve como objectivo perceber a associação entre o stresse e a satisfação dos militares no cumprimento de Missões de Apoio à Paz e identificar os principais indutores de stresse, a que os militares estão sujeitos.

Um total de 80 militares, que cumpriram uma missão no Afeganistão, completou 3 questionários. Um de frequência e um de intensidade, dos possíveis indutores de stresse, e outro de satisfação. Este último, com o objectivo de determinar a percepção dos militares quanto ao grau de satisfação antes da missão, durante a missão (em relação às tarefas, carga de trabalho, cadeia do comando, apoio logístico e apoio familiar), e após a missão.

A investigação foi delineada de modo a testar a hipótese de que os indutores de stresse estão associados à satisfação dos militares. Complementarmente foram identificados os principais indutores de stresse. De uma forma geral os resultados indicam uma associação, embora não significativa do ponto de vista estatístico, entre a satisfação e o stresse. De salientar ainda, uma associação significativa entre a frequência e a intensidade dos indutores de stresse, ou seja, quanto maior a frequência de sintomatologia maior é a sua intensidade.

Para além disto, os resultados indicam que os militares menos satisfeitos são os que percebem um maior nível de monotonia no seu quotidiano, maior carência de actividades profissionais gratificantes, bem como de meios ou métodos de diversão.

Em relação aos indutores de stresse os resultados indicam que as condições climatéricas adversas, a falta dos amigos, bem como da família, são os acontecimentos mais frequentes e simultaneamente mais intensos, considerando-se estes os principais indutores de stresse.

Palavras-chave: Operações de Apoio à Paz; satisfação no trabalho; stresse.

ABSTRACT

The main purpose of this essay was to research the link between stress inducing causes in the context of Peacekeeping Operations and self-satisfaction achieved by the Militaries.

In fact, eighty militaries who had been deployed in Afghanistan were requested to answer three questionnaires. One of them dealt with the frequency, the second one with the intensity of possible stress inducing causes and the third one was concerned with the satisfaction level. The goal of the last one was to determine how militaries were aware of self-satisfaction before the assignment, the level achieved during the asks, rank jobs, military organization, maintenance Support Operations, family support and at last the level of self-satisfaction achieved once the deployment is over.

The results show that there is no significant correlation, from the statistical point of view, between satisfaction and stress. However, it was evident that the militaries who had suffered more intense and frequent stress were the least satisfied. It is well-known that there is a significant correlation between the frequency and the intensity caused by the stress inducing causes, that is to say, the more frequent, the more intense.

Beside, we have achieved the conclusion that the least-satisfied militaries were those who were well aware of the daily monotony, lack of professional gratifying activities, as well as, the lack of some means or methods of recreation.

For stress inducers, the results indicate that the adverse weather conditions, group of friends, and the family, the events are both more frequent and more intense, considered to be the main driver of these stress.

Key-words: Peacekeeping Operations; job-satisfaction; stress

INTRODUÇÃO

O Exército Português tem desde 1996, militares no cumprimento de missões de apoio à paz no Teatro de Operações (TO) da Bósnia, Kosovo, Timor, países africanos de língua oficial portuguesa e mais recentemente no Afeganistão e Líbano (Silva, 2007).

No caso específico das Operações de Imposição de Paz, estas envolvem um período de preparação de 6 meses, que decorre no território nacional, no qual os militares recebem formação em competências de diferentes áreas, dependendo das funções que irão desempenhar. Desta forma os indivíduos desenvolvem mecanismos e ferramentas que lhes permitem resolver situações semelhantes no futuro. Um indivíduo treinado para uma determinada tarefa sente-se mais confiante que outro que não tenha treinado. A vontade e a confiança de vencer é superior e isto permite-lhe abordar o «obstáculo» de uma forma mais segura, contribuindo para a diminuição dos níveis de stresse (Silva, Paiva, Cerdeira, Rodrigues & Luís, 2002; Silva, 2007)

Depois deste período de formação, a Força cumpre uma missão com a duração de 6 a 9 meses num dos TO anteriormente referidos (Silva et al., 2002).

A prevenção do stresse é também conseguida através de acções de formação e acompanhamento psicológico antes, durante e após o cumprimento da missão de que as Forças são alvo, levada a cabo pelo Centro de Psicologia Aplicada do Exército (Silva et al., 2002).

Aliado a estes dois factores, e não sendo menos importante, está a acção de comando dos superiores hierárquicos bem como a coesão do grupo. Um indivíduo que se sente protegido pelo grupo e confiante nos seus superiores encara a missão com maiores expectativas de sucesso e também isto ajuda a baixar os níveis de stresse (Griffith & Vaitkus, 1999).

Ao longo dos últimos anos, fruto da intensificação das Operações de Apoio à Paz, os psicólogos militares têm enfrentado um novo desafio na área da investigação e do apoio psicológico aos militares nelas envolvidos. Tendo em conta que “os níveis de stresse emergentes nestas operações têm um impacto negativo na saúde física e mental dos militares, e seus familiares, bem como no desempenho da missão e no moral das tropas” (Surrador, 2002, p.145) torna-se necessário desenvolver estudos neste âmbito.

O presente trabalho tem por base uma análise de factos reais. Do interesse e da curiosidade pelas Operações de Apoio à Paz, bem como dos militares nelas envolvidos, nasceu uma pesquisa. Após esta primeira investigação, definiu-se o objectivo do presente trabalho, consistindo em analisar os principais indutores de stresse presentes nas Operações de Apoio à Paz de modo a desenvolver medidas preventivas e assim minimizar

os seus efeitos, bem como determinar o grau de satisfação dos militares integrados nestas operações e, face aos resultados, fazer uma relação entre as duas variáveis.

Este objectivo inicial revela-se pertinente não só a nível profissional mas também a nível social e científico. Visto que as Operações de Apoio à Paz são normalmente bem aceites pela sociedade, especialmente pelo seu carácter humanitário, contribuindo para fortalecer a identidade militar e para o reconhecimento do papel dos militares na sociedade civil, é extremamente importante criar condições de bem-estar e manter os militares aptos a desempenhar este tipo de operações. Tendo em conta estes aspectos, caminhando na procura de melhorar as condições dos militares a desempenhar este tipo de missões, com esta investigação pretende-se determinar qual a associação entre os indutores de stresse mais comuns nas Operações de Apoio à Paz e a satisfação dos militares.

No âmbito deste trabalho irá proceder-se primariamente, a uma abordagem às Operações de Apoio à Paz, fazendo referência à sua evolução, ao enquadramento legal e aos tipos de operações desenvolvidas neste contexto.

Em seguida, será definido o conceito de stresse, evocando um variado número de autores que procuram definir o significado do termo. Neste capítulo descrever-se-á ainda as principais fontes de stresse bem como a forma de o prevenir. Todavia, a ênfase será dirigida para o enquadramento do stresse no contexto militar.

Posteriormente, será abordada a temática da satisfação, destacando-se a satisfação profissional. Sucede-se a apresentação das hipóteses a investigar, cujo sentido geral é a existência de uma associação entre os indutores de stresse e a satisfação. Desta forma, incluem-se os três capítulos que sustentam o desenvolvimento do trabalho empírico.

Efectuado o enquadramento teórico, para se desenvolver a aplicação prática desta investigação recorreu-se a um questionário, denominado *Indutores de Stresse*, que permite a obtenção de dados acerca dos acontecimentos de vida, susceptíveis de induzir stresse, durante a referida missão. Após a recolha dos dados, a informação foi introduzida em base de dados, sendo os procedimentos estatísticos efectuados a partir do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

A amostra escolhida, para desencadear o presente estudo, concerne aos militares presentes na missão do Afeganistão, no segundo semestre do ano de 2007. Esta escolha fundamentou-se no facto destes militares terem sido os últimos a realizar uma missão deste tipo. Assim pressupõe-se que as memórias relativas aos mesmos acontecimentos daí decorridos estejam mais presentes. Este aspecto torna-se, por outro lado, uma limitação do nosso estudo, uma vez que não foi possível aplicar o instrumento imediatamente após o término da respectiva missão.

Depois da apresentação dos resultados procede-se à sua discussão e por fim, serão apresentadas as conclusões, incluindo-se neste ponto as limitações do estudo e algumas propostas e recomendações.

Capítulo I

OPERAÇÕES DE APOIO À PAZ

1.1. Evolução histórica das Operações de Apoio à Paz

Após a queda do Muro de Berlim, o fim do Pacto de Varsóvia e o desmembramento da ex-União Soviética o pensamento ocidental sobre a segurança sofreu profundas alterações.

Actualmente os conflitos com que o mundo se depara “devem incluir esforços políticos, diplomáticos, militares e humanitários para promover (...) uma paz duradoura” (Santos, 2000, p.31).

Para tentar proclamar esta paz continuada surgem as Operações de Apoio à Paz, desenvolvendo um vasto número de actividades, nomeadamente as Operações de Imposição de Paz.

Do ponto de vista histórico será importante abordar dois grandes períodos, sendo eles marcados pela Guerra fria. Isto é, o período “antes da Guerra Fria”, incluindo o próprio período da guerra fria, e o “pós Guerra Fria”.

Neste contexto, até 1989 apenas foram desenvolvidas 13 OAP, em resultado de 280 vetos no Conselho de Segurança (CS). Nestas actividades estiveram envolvidos cerca de 10 mil militares. Desde 1989 até então surgiram mais de 50 operações deste tipo, onde estiveram envolvidos quase 90 mil homens (Guéhenno, 2008; <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>; <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/index/>).

Assim conclui-se que a história das OAP nem sempre foi linear. Contudo, esta evolução não se circunscreve apenas a um período inicial de estagnação seguido de outro de intensa ascensão. Em regra, ao descrever-se a evolução destas operações caracterizam-se 5 fases fundamentais (Guéhenno, 2008; <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>).

A 1ª fase, compreendida entre 1948 e 1956, denomina-se *Fase Experimental*. Aqui foram introduzidas algumas missões de observadores desarmados para verificação de acordos de cessar-fogo (Guéhenno, 2008; <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>).

Depois desta fase de experiência surge a *Fase de Lançamento*, a 2ª fase. Esta inicia com o término da anterior, ou seja, em 1956 e termina 11 anos depois. Se na fase anterior se desenvolveram 2 missões nesta passou para 8 o número de missões efectuadas. Foi durante esta fase que pela primeira vez foi empregue uma Força Militar Multinacional para Interposição, com o objectivo de manter separadas duas forças militares oponentes (Guéhenno, 2008; <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>).

Com a 3ª fase chegamos à paralisação, denominando-se esta de *Fase de Estagnação* (1967-1973). Nesta, decorrente do clima político Este-Oeste, das dificuldades financeiras com que as Nações Unidas (NU) se deparavam, bem como da situação que o Médio Oriente enfrentava, as acções das NU foram neutralizadas. (Guéhenno, 2008; <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>).

Só em 1973, surge então a *Fase da Confirmação*, que termina com a eclosão da Guerra Fria. Durante a 4ª fase desenrolam-se novamente 8 missões, aumentando, desta vez, as regiões do globo onde se realizaram as operações (Guéhenno, 2008; <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>).

Com o fim da Guerra Fria, a queda do Muro de Berlim, o despontar de uma Nova Ordem Internacional e com o aparecimento de pequenos conflitos regionais como resultado de maior liberdade de acção das pequenas potências, surge uma nova fase. A 5ª fase, denominada *Fase de Expansão*, que se prolonga até aos dias de hoje. (Guéhenno, 2008).

Actualmente as NU estão presentes na maioria dos conflitos e zonas de tensão, disponibilizando, para tal, um elevado número de recursos humanos e financeiros.

Portugal tem participado em Missões de Apoio à Paz no quadro multilateral das organizações em que se insere: Organização do Tratado Atlântico Norte (NATO), União Europeia (EU), Organização para a Segurança e Cooperação Europeia (OSCE), União Europeia Ocidental (UEO) e Organização das Nações Unidas (ONU). Tendo participado pela primeira vez em 1958, com observadores militares na operação do Líbano. Apenas em 1989 volta a participar, na Namíbia, com 25 observadores militares e civis (www.un.org/aboutun/unhistory/; <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/index/>).

A nível bilateral Portugal tem desenvolvido acções de cooperação com vários países, especialmente africanos, visando a paz e o desenvolvimento de ambos.

1.2. Enquadramento legal

Portugal tem desenvolvido missões levadas a cabo pelas várias organizações a que pertence. Deste conjunto de entidades apenas as NU, da qual Portugal é membro desde 1955, têm autoridade legislativa. Deste modo todas estas organizações têm desenvolvido as suas operações sob a égide da NU, dentro do espírito da Carta das Nações Unidas.

Como se depreende desta afirmação, o principal documento regulador das OAP é a Carta das NU, mais especificamente o capítulo VI, que procura soluções pacíficas dos conflitos sem recurso à força, e o capítulo VII, referente à acção em caso de ameaça à paz, ruptura da paz e acto de agressão, com recurso à força. Este capítulo reporta-se essencialmente à Operações de Imposição de Paz, sobre as quais o presente trabalho é desenvolvido (S/RES/1776, 2007).

Portanto, o regulamento das Operações de Imposição de Paz encontra-se no capítulo VII da Carta das Nações Unidas, mais especificamente nos artigos compreendidos entre o 39º e o 51º, que indicam as medidas destinadas a prevenir o agravamento da situação e a manter ou restabelecer a Paz e a Segurança Internacionais, recorrendo, caso se mostre necessário, à intervenção da força armada (Section IV (0217.) AJP-3.4.1).

Para além desta legislação, o Estado português impôs as suas próprias medidas de actuação neste tipo de missões. Estas estão expressas, não só na Constituição da República Portuguesa, mas também na Lei de Defesa Nacional das Forças Armadas e no Conceito Estratégico de Defesa Nacional, assim como no Decreto de Lei 233/96, de 7 de Dezembro, que determina o Estatuto dos Militares das Forças Armadas em missões Humanitárias e de Paz, fora do território Nacional (Viegas, 1998).

1.3. Diferentes tipos de Operações de Apoio à Paz

Operações de Apoio à Paz é a designação que inclui as actividades nas quais participam forças multinacionais, sob a égide das Nações Unidas e têm por finalidade manter, garantir e restaurar a Paz e Segurança Internacionais (Cap. 2, AJP 3.4.1)

De acordo com a finalidade, a forma de implementação e os meios empregues na missão as OAP classificam-se em Operações de Manutenção de Paz, Restabelecimento de Paz, Imposição de Paz, Consolidação de Paz, Prevenção de Conflitos ou Operações Humanitárias (Cap. 2, AJP 3.4.1).

Das operações referidas salientam-se as Operações de Imposição de Paz, sobre as quais incide a presente Investigação, em que a Força actua contra a parte ou partes em violação da Paz ou da Segurança internacionais. Este tipo de missões implica a utilização de operações de combate e ultrapassa o que é considerado como manutenção de paz (Cap.2 Section IV AJP-3.4.1).

Capítulo II

O STRESSE

2.1. Significado do termo

O termo stresse provém do verbo latino stringo, stringere, strinxi, strictum que significa apertar, comprimir, restringir. A expressão surgiu na língua inglesa no século XIV e foi utilizada, durante bastante tempo, para indicar uma pressão ou um aperto, de natureza física. Só a partir do século XIX o conceito se expandiu, passando a atribuir-se também à violência exercida sobre um órgão do corpo, inclusive sobre a própria mente (Serra, 2007).

Robert Hooke, no século XVII, deu um contributo muito importante para a compreensão dos efeitos do stresse nos indivíduos. Este autor fez o paralelismo entre o que acontece no mundo físico e o que acontece ao ser humano. A força que é exercida nos materiais leva a um efeito maior ou menor de acordo com a resistência desse material. Por exemplo, se for exercida pressão num material deformável ou duro, a alteração encontrada será respectivamente, mudança da forma ou quebra do mesmo. O processo é semelhante no ser humano. Pode afirmar-se afirmar que a relação dinâmica entre o estímulo adverso e a resposta psicofisiológica do organismo ao mesmo representa o stresse (Serra, 2007).

Este processo inicia-se com a percepção de uma determinada adversidade, a qual desencadeia um resposta complexa por parte do indivíduo que a presencia. A complexidade psicológica desta resposta decompõe-se em três elementos: os stressores, as ameaças e as reacções emocionais. Em todas as experiências de um indivíduo estão presentes respostas de intensidade variável de acordo com o estado físico e anímico do mesmo, contraindo maiores ou menores níveis de stresse (Coelho, 1998/99).

O stresse foi testado ao longo do tempo, tendo sido passado de geração em geração, por isso, depreende-se que confira características de superioridade ao ser humano na sua constante busca de melhor adaptação ao meio em que vive (Serra, 2007).

Com a elevada evolução científica, o Homem adquiriu capacidade para combater um vastíssimo número de agressores, de onde se exclui o stresse. O Ser Humano passou a ser vítima de si mesmo, pois, com o ritmo diário agitado que “conquistou”, competindo constantemente com o próximo, passou a ser dominado pelo seu próprio stresse (Foy, 1992)

Quando um individuo é submetido a uma situação de stresse as suas funções metabólicas são alteradas, bem como algumas funções biológicas fundamentais, tornando o organismo mais vulnerável. Assim, quanto mais duradoura for esta situação maiores serão as consequências para o bem-estar e saúde do individuo (Praag, Kloet & Os, 2005).

2.2. Evolução do constructo

Não existe uma tradução para o termo “stresse” na língua portuguesa. No entanto, este vocábulo é amplamente utilizado, sendo já uma palavra que faz parte do senso comum, cujo conceito está presente e é entendido por todos os indivíduos.

Este constructo tem sido, cada vez mais, alvo de várias investigações, especialmente no âmbito da psicologia e da medicina. Este interesse resulta da necessidade que o ser humano possui de se compreender e de dominar os acontecimentos que lhe produzem sofrimento e mal-estar (Brooks, Byrne & Hodson, 2000; Surrador, 2002).

Do ponto de vista histórico, Claude Bernard foi o primeiro indivíduo a dar um contributo importante para chegarmos ao que é hoje o conceito de stresse. O autor que viveu entre 1813 e 1878 fez as primeiras investigações nesta área, mostrando a importância do equilíbrio entre a ameaça e a resposta do indivíduo à mesma. Segundo este fisiologista francês o stresse, como hoje é denominado, era a capacidade do ser humano manter estável o seu ambiente interno qualquer que fosse a situação do ambiente externo (Serra, 2007). Ou seja, como forma de resposta às adversidades externas (do ambiente ou de outros seres da mesma espécie), os indivíduos desenvolviam formas de resposta e defesa que lhes conferiam vantagens. Desta forma, aumentavam a probabilidade de conservarem a vida e perpetuarem a sua descendência (Serra, 2007).

Posteriormente, no seguimento das ideias de Bernard, o americano Walter Cannon (1871-1945), introduz o conceito de “homeostase” para designar os processos fisiológicos que o organismo desenvolve de modo a permitir a estabilidade do meio interno independentemente das alterações no meio externo (Serra, 2007).

Contudo, o termo stresse surge apenas com Hans Selye, um médico de origem austríaca que viveu entre 1907 e 1982. Este define o stresse como a resposta do organismo a qualquer exigência que lhe é feita. Uma resposta que resulta da necessidade do organismo voltar a estabelecer o equilíbrio que existia antes da ameaça exterior se ter manifestado (Selye, 1959).

A par destes autores, também alguns cientistas contribuíram para uma melhor compreensão da resposta ao stresse. São exemplos Moruzzi e Magoun, ao descobrir, em 1949, a existência de um “sistema de alerta” no encéfalo (Serra, 2007).

Holmes e Rahe também deram o seu contributo, pois em resultado das suas pesquisas, introduzem dois novos pressupostos. Apontando que há situações com maior probabilidade do que outras em induzirem stresse no indivíduo, e que acontecimentos dolorosos afectam o estado de saúde do ser humano. (Holmes & Rahe, 1967)

Após esta descoberta outras se seguiram que possibilitaram ampliar o conhecimento sobre este mecanismo. Richard e Lazarus, nos anos 60, dão-nos a conhecer mais dois pontos importantes. Eles afirmam que é o indivíduo, no seu todo, com a análise que realiza

de cada experiência vivida, que torna um determinado acontecimento indutor de stresse ou não. E desta forma se percebe que um mesmo acontecimento pode ser indutor de stresse para um e não o ser para outro. Esta descoberta levou a novas preocupações, nomeadamente a necessidade de diferenciar os acontecimentos do dia-a-dia dos factores de vulnerabilidade que modificam a resposta de uma pessoa perante os mesmos (Brown, 1993; Serra, 2007).

Mais tarde Sterling e Eyer (1988: citado por Serra, 2007) introduzem o termo “alostase”, que se sobrepõe à homeostase, anteriormente referida. Contudo estes autores não faziam a distinção entre os dois conceitos, apenas referiam o termo para descrever a adaptação ao movimento e à paragem do organismo, pelo sistema cardiovascular.

Posteriormente Sapolsky (1998: citado por Serra, 2007) faz a comparação entre o conceito antigo (homeostase) e alostase, dizendo que a homeostase identificava apenas um ponto de equilíbrio para cada função orgânica. O que se verificou insuficiente uma vez que existem vários pontos óptimos, pois a cada função orgânica correspondem diferentes pontos de equilíbrio de acordo com a variação ambiente.

Romeo & McEwen (2006: cit.por Serra 2007) clarificam o limite entre homeostase e alostase. Ambos os conceitos se utilizam, não fiquemos com a ideia errada que a homeostase desapareceu com o aparecimento de alostase. Estes autores explicam a ambiguidade inerente ao termo homeostase, dizendo que quando se fala de sistemas essenciais para a vida entra-se no domínio da homeostase e, quando se fala dos aspectos que mantêm estes sistemas em equilíbrio passa-se para o âmbito da alostase. Isto é, se o equilíbrio homeostático é alterado, entende-se esta alteração como um mecanismo alostático.

McEwen (1998) introduz ainda o conceito de sobrecarga alostática, como sendo o desgaste provocado por um conjunto de ciclos repetitivos de situações de stresse. Daqui resulta que, quando um indivíduo se submete a situações de stresse consecutivas o organismo adopta um elevado estado de alerta, podendo resultar daí consequências negativas para o ser humano (McEwen, 2002).

Assim, para este autor quando se fala em situações de curta duração, falamos em alostase, mostrando-se uma acção protectora. Quando as situações de stresse se prolongam no tempo entra-se em sobrecarga alostática, podendo causar efeitos prejudiciais ao organismo (McEwen, 1998).

2.3. As suas fontes

Na vida de todos os dias de qualquer ser humano há um elevado número de tarefas a cumprir que, fruto do hábito, todos as superam de uma forma mais ou menos fácil. No

entanto, se for ultrapassada a rotina e o indivíduo se deparar com uma situação nova, que não sabe resolver, enfrenta uma situação de stresse (Droscher, 1979).

Um indivíduo sente-se em stresse quando considera que não tem aptidões nem recursos (pessoais ou sociais) para superar o grau de exigência que dada circunstância lhe cria e que considera importante para si. “Devido a este facto desenvolve a percepção de não ter controlo sobre essa circunstância” (Serra, 2007, p.18).

Os factores indutores de stresse podem ser de natureza física, psicológica ou social, sendo que na maioria dos casos tanto as ocorrências de natureza física como social são acompanhadas por uma componente psicológica (Serra, 2007).

As condições climatéricas adversas, a privação das necessidades básicas do ser humano e a exposição continuada a um ruído incómodo, são exemplos de circunstâncias indutoras de stresse de carácter físico. O baixo poder de compra e as fracas condições sanitárias ou de habitação são exemplos de circunstâncias indutoras de stresse de natureza social. Por outro lado, a fraca capacidade no relacionamento interpessoal e a elevada introversão ou timidez, são exemplos de acontecimentos de natureza psicológica (Serra, 2007).

Como facilmente se depreende, os primeiros exemplos são também causadores de mal-estar psicológico, daí ser usual a componente psicológica estar presente também nas circunstâncias indutoras de stresse de natureza social ou física.

Até agora falou-se das circunstâncias indutoras de stresse externas, isto é, exigências ou pressões externas de que o indivíduo é alvo. Contudo há igualmente situações indutoras de stresse a nível interno, tendo origem no próprio indivíduo. Como por exemplo os pensamentos e as imagens, que apenas o ser humano reconhece (Guerra, 2000).

Apesar da consciência da presença de fontes de stresse de natureza interna e externa, é difícil definir a fronteira entre ambas, uma vez que as circunstâncias internas dependem da percepção que temos das circunstâncias externas, e estas são percebidas como stressantes dependendo do nível de exigência interno que cada um lhe confere. Existe uma inter-relação entre as várias componentes do stresse, influenciando-se mutuamente, dando origem, em conjunto, à fonte de stresse (Guerra, 2000).

No sentido de melhor se conhecerem as fontes de stresse são agora enumeradas as grandes classes de acontecimentos indutores de stresse no ser humano, segundo Serra (2007). Neste contexto, será dado maior destaque às causas de natureza social e de

natureza psicológica, uma vez que mais à frente serão abordados os acontecimentos causadores de stresse de natureza física.¹

Uma das causas do stresse baseia-se em acontecimentos traumáticos. Outra causa poderá ser os acontecimentos significativos da vida. Qualquer indivíduo que seja submetido a uma situação traumática, ou a um acontecimento negativo marcante, quando novamente confrontado com uma situação semelhante terá menos vontade para a resolver e/ou os níveis de stresse que enfrentar serão maiores. Outro aspecto, um pouco semelhante ao anterior, são as situações crónicas indutoras de stresse. Diferem do anterior na medida em que um acontecimento significativo da vida tem um começo e um fim bem demarcados, ao passo que estas têm um início mal definido e não se sabe quando terminam. Como sugere Wheaton (1994, p.81) é um “processo lento de envenenamento.”

Os micro indutores são outra fonte de stresse, podendo também ser denominados de “hassles” (Serra, 2007).

Lazarus & DeLongis (1983,p.247) definem-nos como as “situações do dia-a-dia que se tornam irritantes, frustrantes, maçadoras, exigentes e que perturbam as relações interpessoais”. Em linguagem mais corrente podem associá-los aos pequenos “aborrecimentos” do dia-a-dia.

Para além dos micro indutores temos os macro indutores de stresse. “Enquanto os micro indutores dizem respeito a aspectos incomodativos do dia-a-dia, que se vão somando cumulativamente, os macro indutores têm a ver com as condições que o sistema sócio-económico impõe ao indivíduo” (Serra, 2007, p.52), ou seja, são acontecimentos que afectam as pessoas na globalidade e não um indivíduo apenas. Como por exemplo o aumento do preço dos combustíveis.

Se por um lado, como já foi visto, existem acontecimentos que se gostaria evitar, por outro, há acontecimentos desejados que não ocorrem e por isso se tornam uma situação de stresse. Quando dentro de um indivíduo existe um desejo e este não se concretiza, a mente do mesmo fica ocupada com esse desejo até que se concretize. Caso contrário, até esse desejo desaparecer o indivíduo estará sempre sob os efeitos do stresse. Para melhor se perceber o sentido desta afirmação observe-se este caso, uma rapariga casada há alguns anos que pretende engravidar e não consegue. Depreende-se que esta mulher estará afectada psicologicamente (Albuquerque, 1987; Serra, 2007).

Esta classe de circunstâncias indutoras de stresse termina falando-se nos traumas ocorridos no estágio de desenvolvimento. Outro aspecto importante, uma vez que é uma

¹ Alguns aspectos serão apenas referidos, por serem considerados de fácil compreensão. Outros, nomeadamente quando se fala de nomes técnicos, tentar-se-á clarificar a sua ligação com o stresse.

fase em que o indivíduo se encontra em formação, com as suas defesas psicológicas fracas (Serra, 2007).

É pertinente ressaltar que “nem todo o stresse faz mal”. Este não deve ser considerado sempre prejudicial. O stresse traz problemas quando o indivíduo se encontra num dos extremos da escala de stresse. Isto é, ser um indivíduo demasiadamente descontraído, com uma vida extremamente monótona, ou por outro lado, ser demasiado dinâmico, com um elevado número de tarefas desgastantes para efectuar diariamente (Lazarus & Folkman, 1984).

É certo que para além do mal-estar, o stresse em excesso pode provocar graves doenças, contudo um pouco de stresse pode estimular o ser humano e conferir um maior dinamismo à sua vida (Gentry, & Kobasa, 1984).

2.4. As emoções

As emoções e o stresse são processos independentes mas que se influenciam mutuamente. Segundo Lazarus (1999, pág. 36) “não podemos tratar o stresse e a emoção como dois campos separados sem prestar um mau serviço a ambos. Há mais particularidades comuns do que divergências”. Ambos interagem com o bem-estar físico e psicológico do indivíduo, influenciando o seu próprio funcionamento.

As emoções são definidas como “fenómenos psicofisiológicos de curta duração que representam modos eficientes de adaptação às exigências colocadas pelo meio ambiente” (Levenson, 1994: citado por Serra, 2007, p.229)

As emoções resultam da conjugação de influências inatas e aprendidas. Ou seja, possuem algumas características comuns a todos e outras que não o são. Algumas emoções são inatas, nascem com o indivíduo, e não se alteram, outras estão ligadas à própria personalidade do indivíduo, à sua cultura ou até mesmo ao meio em que está inserido. Assim as emoções podem variar consideravelmente de indivíduo para indivíduo e desempenham um papel importante no desenvolvimento da sua personalidade. Pode então dizer-se que as respostas emocionais ultrapassam o contexto situacional e revela um pouco da personalidade e a forma como o indivíduo se relaciona com o mundo (Averill, 1996; Lazarus, 1999).

As emoções podem ser positivas ou negativas, sendo que o ser humano dá mais atenção aos acontecimentos resultantes das emoções negativas do que as que derivam de emoções positivas. “A maior atenção que o ser humano presta aos estímulos do meio ambiente relacionados com emoções negativas ajuda a preservar o indivíduo e a espécie” (Serra, 2007, p.232).

Segundo Serra (2007) as emoções são extremamente importantes. Em cada uma das suas dimensões, as mesmas têm um papel significativo, modificando diversas funções. Por exemplo, na dimensão social alteram a motivação, na psicológica, transformam os pensamentos, a capacidade de concentração ou até a capacidade crítica. Na sua dimensão biológica, chegam a provocar alterações no próprio corpo.

As emoções permitem saber como avaliamos a situação presente assim como a reacção que posteriormente iremos adoptar. Se um indivíduo experimenta uma situação em que não tem, ou tem pouco sucesso, a intensidade do stresse aumenta e altera o seu estado emocional. Por outro lado, numa circunstância de sucesso, é esperado que aconteça o inverso (Lazarus, 1999; Serra, 2007).

Lazarus (1999) afirma que existem quinze tipos de emoções que podem ocorrer durante o stresse. Sendo elas: cólera, inveja, ciúme, ansiedade, medo, culpabilidade, vergonha, alívio, esperança, tristeza, felicidade, orgulho, amor, gratidão e compaixão.

Sendo que, salienta Lazarus, as emoções são predominantemente negativas quando surgem de uma situação de dano ou ameaça. E são essencialmente positivas quando resultam de uma situação agradável ou quando termina uma desagradável.

2.5. Prevenção do stresse

Antes de falarmos em prevenção ou gestão de stresse temos que ter noção de alguns conceitos, nomeadamente o “*coping*”. Um termo inglês, derivado do francês “*couper*”, que não tem tradução em português (Antonovsky, 1979).

De acordo com Lazarus e Folkman (1984), *coping* refere-se aos esforços intelectuais e comportamentais realizados pelo ser humano na tentativa de enfrentar situações específicas, internas ou externas, em que o indivíduo considera os recursos necessários para lidar com essa exigência superiores aos que ele possui. Ou seja, são as estratégias utilizadas pelo Homem para lidar com os acontecimentos indutores de stresse.

Albuquerque (1987) menciona que estas estratégias de lidar com o stresse são normalmente adquiridas por imitação. Isto é, o ser humano tende a fazer o que vê fazer as pessoas com quem se identifica. Se as práticas nesse meio são boas o indivíduo adquire conhecimento positivo, se são más o indivíduo adquire conhecimento negativo e terá um mau desempenho.

Desta forma, as pessoas tidas por cada um como referência são muito importantes no processo de aprendizagem para lidar com o stresse. Se a escolha das referências for boa, as estratégias para lidar com o stresse serão melhores. Contudo, há mecanismos que nascem com a pessoa, e como foi referido anteriormente, a personalidade do indivíduo é

extremamente importante para a prevenção e gestão do stresse (Averill 1986; Billings & Moos, 1984; Cutrona, 1990).

Um dado certo, é que a prática de um estilo de vida saudável auxilia a resistir melhor ao stresse. O que passa por uma boa alimentação, cuidados com o peso, prática de exercício físico, entre outras actividades que aumentam a auto-estima e auto-confiança, que neste capítulo são muito importantes (Albuquerque 1987; Serra 2007)

Outra das grandes ajudas para lidar com o stresse é o apoio dos familiares, amigos e conhecidos. Por vezes basta a presença destes para existir um sentimento de maior segurança e, assim, permitir converter uma situação que à partida seria geradora de stresse num acontecimento natural (Soir, 1997).

Por outro lado, se a personalidade de um indivíduo influi no stresse, há que actuar nas vulnerabilidades do mesmo no sentido de as reduzir, procurando torná-lo mais ágil quando exposto a possíveis situações de stresse.

Segundo (Serra, 2007) se as vulnerabilidades forem modificadas, o stresse poderá diminuir. Uma das modificações que deve ser procurada é a de impedir que a pessoa se exponha a situações de stresse, o que seria o ideal, caso o se conseguisse proporcionar. Contudo nem sempre é possível. Numa situação destas, a conduta deverá ser orientada no sentido de ajudar a pessoa a resolver os seus problemas, ensiná-la a pensar de uma forma lógica, procurar estratégias que melhorem a sua auto-estima ou então ensiná-la a ser auto-afirmativa. Somando todas estes atributos o indivíduo pode evitar entrar em stresse em várias circunstâncias que poderiam ser indutoras de stresse. Depois de se deparar com a situação stressante, um dos métodos actualmente utilizados pelo ser humano, para aliviar os níveis de tensão, é o relaxamento, que provoca a diminuição da activação fisiológica, causando uma sensação de calma, paz e bem-estar interior.

2.6. O Stresse no contexto Militar

Tendo em conta que o stresse se encontra presente na vida de todos, é provável que este se encontre ainda com mais prevalência no meio militar. As tarefas militares são das principais actividades indutoras de stresse. Não só em situações de combate mas também no grupo correspondente aos não combatentes (Surrador, 2002).

Num trabalho realizado no Exército australiano, MacIntry (1998: cit. por Brooks, et al., 2000, p.42) concluiu que “os oficiais (numa situação não combatente) apresentavam níveis de stresse que não só excediam a média nacional, como ultrapassavam os resultados esperados para as vítimas de desastre.”

Nos últimos anos têm sido realizadas uma série de investigações no âmbito dos militares não combatentes, nomeadamente nas operações de Apoio à Paz. As investigações

levadas a cabo pelos Estados Unidos nas últimas duas décadas concluem que existem grandes dificuldades de adaptação dos militares a este tipo de operações (Surrador, 2002).

Bartone (1994: citado por Silva, Paiva, Cerdeira, Rodrigues & Luís, 1998) através dos estudos desenvolvidos com soldados americanos deslocados em Operações de Apoio à Paz na Bósnia, identificou alguns stressores presentes neste tipo de missões. Face a este estudo, para minimizar os efeitos destas fontes de stresse, Bartone desenvolveu medidas, muitas delas simples e sem custos adicionais, que se revelaram bastante eficazes.

Outra corrente interessada no estudo destes fenómenos é a Unidade Alemã de Investigação Médica Militar dos Estados Unidos (*US Army Medical Research Unit – Germany*), que tem estudado a natureza e os efeitos dos indutores de stresse em tropas americanas ao longo dos tempos. Os principais stressores antes do deslocamento remetem para preocupações com a segurança e o bem-estar da família, para o tempo de efectuar a preparações necessárias antes de partir, e para a perda de oportunidades educacionais e de carreira. Na primeira fase do deslocamento, os factores mais preocupantes são as instalações sobrepovoadas ou de fracas condições, grande carga de trabalho, a incerteza quanto à importância da missão, a preocupação com a família e as condições climatéricas adversas. Três meses depois do início da missão, o tédio, a ausência da família e as restrições de movimentos e comportamentos impostos aos militares passam a ser os indutores mais importantes. Em grande parte dos militares, desenvolveu-se um conflito intrapsíquico, resultado de uma desproporção entre os sacrifícios pessoais exigidos pela missão (distância da família, perda da liberdade, progressão na carreira), e a importância da missão em si e o papel de cada um. A falta de actividades profissionais diárias significativas leva alguns a “questionar o valor do seu investimento, e faz aumentar a raiva, frustração, sentimentos de culpa e depressão” (Bartone, 1997, p.101)

A par disto, a “Unidade Europeia de Investigação Médica Militar dos Estados Unidos (*US Army Medical Research Unit – Europe – USARMRU-E*), uma unidade do Instituto de Investigação Militar de Walter Reed, tem vindo a conduzir estudos sobre stresse e saúde em soldados americanos colocados na Europa, e deslocados em operações de contingência e apoio à paz. Para as missões IFOR (*Implementation Force*), os investigadores da USARMRU-E desenvolveram um pequeno questionário de medida de stresse, saúde e moral, a ser aplicado antes do período de deslocamento” (Bartone, 1997, p.102).

Daí concluíram que os dez stressores que mais se salientaram no pré-deslocamento foram os seguintes, pelo respectivo grau de frequência: resolver questões pessoais antes da partida; perda de oportunidades educacionais; preparar a família para a partida; estar separado da família e amigos; preocupação em não estar presente em situações críticas familiares; falta de oportunidade de trabalho; problemas financeiros; problemas com

superiores; problemas em obter do Exército serviços de que necessitam; deveres e responsabilidades para com a família (Bartone, 1997).

A mesma unidade efectuou um estudo semelhante para os três primeiros meses de deslocamento. Para isso “foram efectuadas muitas observações e entrevistas aos militares com o objectivo de, num primeiro momento, identificar a natureza dos stressores, de algum modo, relacionados com o deslocamento, e as respostas que foram dadas ao stresse, quer pelos líderes (chefias), quer pelos soldados” (Bartone, 1997, p.103).

Os stressores no primeiro mês foram: *trabalho pesado e ao longo de muitas horas; quartéis completamente cheios e de pequenas dimensões; fracas instalações sanitárias; frio, Inverno rigoroso; reuniões frequentes e demorados; separação da família; isolamento; ambiguidade e incerteza em relação à missão; fraca comunicação; “Micro-Lideranças” dos líderes mais jovens; falta de sono; falta de exercício físico; pouco reconhecimento.* A partir do segundo mês de operações, e com a melhoria das condições de vida dos militares, alguns dos indicadores de stresse verificados até então diminuem de intensidade, no entanto, outros revelam-se. Neste caso específico, as fontes de stresse verificadas foram: *isolamento; incerteza e confusão sobre a missão; falta de reconhecimento; carga de trabalho; monotonia; falta de entretenimento; falta de privacidade; dúvidas sobre a importância da missão* (Bartone, 1997).

Ao longo do mês seguinte a moral continuou a aumentar, em resultado das melhorias na qualidade de vida e do conhecimento prévio dos horários de trabalho. Os principais factores de stresse verificados nesta fase foram novamente: *a incerteza; a falta de reconhecimento; o isolamento; a importância da missão; a carga de trabalho; a falta de privacidade e monotonia;* e os indutores de stresse que surgiram de novo foram apenas as *oportunidades de lazer reduzidas* (Bartone, 1997).

Face a estes estudos, os “líderes (chefias) militares dos Estados Unidos, reconhecem cada vez mais, que o stresse psicológico em operações militares poderá aumentar o risco de morte e de ferimentos graves em acidentes, desatenções e erros de cálculo, exposição (ferimentos causados pelo frio), acidentes com armas de fogo entre camaradas, e suicídio. O stresse psicológico pode ainda aumentar o risco de comportamentos desviantes nos soldados, abuso de álcool, e a violação das regras a que estão obrigados” (Bartone, 1997, p.103).

Capítulo III

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

3.1. Satisfação

Embora exista a ideia que os trabalhadores mais satisfeitos são também os mais produtivos, nem sempre existe uma correlação entre estas duas variáveis. Pois, o conceito de satisfação relaciona-se mais com os estados afectivos e as compreensões que lhe estão associadas, que da produtividade dos trabalhadores. Segundo Hunt (2002, p.10) “Empregados satisfeitos não produzem mais que empregados insatisfeitos”.

Assim, não podemos somente associar a satisfação à produtividade. Tendo por base uma necessidade, entende-se por satisfação a sensação expressa quando a mesma é concretizada (Steuer, 1989).

Thierry & Koopman-Iwema (1984) referem-se ao termo como grau de bem-estar. Sendo que para definirmos a satisfação temos obrigatoriamente que incluir as componentes afectivas e cognitivas.

Outro autor, que também inclui estas duas componentes, é Brief. Este define o conceito como sendo “um estado emocional expresso através da avaliação afectiva e/ou cognitiva de uma experiência de trabalho, com algum grau de favorabilidade ou desfavorabilidade” (Brief, 1998, p.86).

George & Jones (1997, p.74) mencionam a satisfação como “o conjunto de sentimentos e crenças das pessoas sobre o seu actual trabalho.”

Como se verifica, a satisfação está em grande parte associada ao trabalho. No entanto, as ideias fixas que nos acompanham, nomeadamente o facto que a satisfação implica maior produtividade, nem sempre estão correctas. Para percebermos um pouco melhor esta ligação, de seguida procuramos fazer a conexão entre estes dois conceitos.

3.2. Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é um fenómeno muito estudado, um interesse que resulta da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador. Esta pode estimular o aparecimento de inúmeros problemas, quer a nível pessoal, quer a nível familiar ou, inclusivamente, com a própria organização a que pertence (Cura, 1994; Locke, 1976).

Os estudos sistematizados sobre a satisfação no trabalho iniciaram-se nos anos 30 e desde então têm despertado interesse de profissionais das mais diversas áreas (Klijn, 1998).

Ainda não existe um consenso sobre o conceito, as teorias ou modelos teóricos de satisfação no trabalho. As diferentes definições têm gerado dificuldades para a criação de um conceito único, aceite por todos (Cura, 1994).

No entanto, apesar das inúmeras definições, podemos agrupar cada uma delas numa das perspectivas seguintes: Ou se referem à satisfação como uma resposta emocional e afectiva (Locke, 1976; Crites, 1969; Mueller e McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993; Newstrom e Davids, 1993), ou se referem ao conceito de satisfação no trabalho enquanto atitude generalizada em relação ao trabalho, comportando as três componentes: cognitiva, afectiva e comportamental (Beer, 1964; Salancik & Pfeffer, 1977; Harpaz, 1983; Peiró, 1986; Griffin & Bateman, 1986 e Arnold et al., 1991: cit. por Paulo, 2001).

De acordo com Hart & Cooper (2001) a satisfação no trabalho é o reflexo da avaliação individual baseada nas suas experiências positivas e negativas evidenciadas no trabalho. Contudo, a satisfação no trabalho pode estar também relacionada com o grau de satisfação de cada um com o seu próprio trabalho, ou seja, a medida em que se identifica com o mesmo.

A dimensão dos sentimentos afectivos negativos é definida em termos de experiência subjectiva perante situações de stresse e inclui estados emocionais tais como a ansiedade, a raiva, tristeza e sentimento de culpa. Por outro lado, a dimensão afectiva positiva reporta-se ao estado emocional agradável, assim percebido pelo indivíduo, caracterizado por entusiasmo, alegria, orgulho e energia (Cotton & Hart, 2003).

A estrutura de bem-estar ocupacional referida por Cotton & Hart (2003), sistematiza as relações positivas (que afectam positivamente a satisfação no trabalho) e negativas (que contribuem para a diminuição dos níveis de satisfação no trabalho), entre a satisfação no trabalho e as várias componentes que a podem influenciar. Sendo que no centro se encontra a *satisfação no trabalho*, à sua volta sucede-se a *moral do grupo*, a *moral individual*, o *stresse do grupo de trabalho* e o *stresse individual*. Como podemos apurar anteriormente, as primeiras relacionam-se positivamente com a satisfação e as duas seguintes interferem negativamente com o grau de satisfação no trabalho.

Em muitas organizações, o equilíbrio entre o trabalho e vida privada foi completamente perdido. A falta de liderança, sobrecarga de trabalho exagerada, exigências de trabalho diversas, comunicação precária, ausência de oportunidades para progressão na carreira, restrições ao comportamento, e excessivas viagens conduzem a reacções depressivas, ao abuso de álcool e das drogas, bem como a perturbações a nível do sono, reduzindo os níveis de satisfação dos operários (Anderson, 2008; Kets de Vries, 2001).

Ao analisarmos esta afirmação verificamos que alguns factores que contribuem para o aumento ou diminuição da satisfação são considerados por outros autores indutores de stresse. Será que existe alguma relação entre a satisfação e o stresse? Também já verificamos, através de Cotton & Hart (2003), que o stresse está directamente relacionado com a satisfação no trabalho.

Para cumprir os objectivos do estudo, faremos uso de um questionário, denominado “Indutores de Stresse”, desenvolvido por nós. Será utilizada como amostra o contingente militar português que esteve presente no TO – Afeganistão no segundo semestre de 2007.

3.3. Perguntas de investigação

Esta investigação procura compreender qual a associação entre os níveis de stresse e o grau de satisfação dos militares que cumpriram uma missão no Afeganistão. Para alcançarmos este objectivo pretendemos responder às seguintes questões:

- Existirá alguma associação entre o stresse e a satisfação dos militares?
- Quais os principais indutores de stresse?

3.4. As hipóteses de estudo

Será de supor que os militares que evidenciam elevados níveis de stresse se encontrem pouco satisfeitos. Desta forma, formulam-se as seguintes hipóteses:

- H1: Elevada frequência dos indutores de stresse está associada negativamente ao nível de satisfação;
- H2: Elevada intensidade dos indutores de stresse está associada negativamente ao nível de satisfação;
- H3: A frequência dos indutores de stresse está associada positivamente à intensidade dos indutores de stresse.

Em suma, o sentido geral das hipóteses formuladas reflecte a existência de uma associação entre os níveis de stresse e a satisfação.

Capítulo IV

MÉTODO

4.1. Desenho da investigação

Neste capítulo, será efectuada uma pequena abordagem sobre a metodologia utilizada para a execução deste estudo, bem como o instrumento utilizado para atingir os objectivos propostos. Para além disso, serão apresentadas as análises estatísticas descritivas dos participantes e o procedimento para a recolha dos dados e a autorização do mesmo.

Esta investigação baseia-se numa abordagem predominantemente quantitativa e foi delineada para ser implementada nos diferentes contingentes a desempenhar missões de apoio à paz, sem prejuízo das suas actividades. Tendo em conta a tipologia de *Burkett*, este estudo insere-se numa investigação de tipo transversal e descritiva, em que após a identificação das condições adequadas, à obtenção e registo de dados acerca dos acontecimentos de vida durante a missão referida face ao instrumento utilizado (Indutores de Stresse), se descrevem os dados estatísticos relativos aos mesmos acontecimentos de vida numa amostra específica.

4.2. Participantes

A aplicação dos instrumentos foi realizada em duas fases distintas. Numa primeira fase, ainda em forma de pré-teste, os participantes pertenciam a uma Unidade Militar dos Comandos, na segunda fase a amostra foi composta por militares de uma Unidade de Pára-quedistas, que cumpriu uma missão no Afeganistão.

O pré-teste foi realizado a uma amostra constituída por 32 militares do Exército Português pertencentes à 2ª Companhia de Comandos, que participaram em missão no TO - Afeganistão, no 1º semestre de 2007.

A idade dos participantes varia entre 20 e 32 anos, com uma média total de 23,87 anos, dos quais 2 são casados, 1 encontra-se em união de facto, 1 está divorciado e os restantes (28) são solteiros. De todos estes militares apenas 15,6% têm filhos sendo que 84,4% não têm.

Em relação ao posto esta amostra encontra-se distribuída por 3,1% Oficiais, 25,0% de Sargentos e 71,9% de Praças. Entre estes, 56,3% participaram pela primeira vez numa missão, 34,4% já tinham 1 missão anterior e 9,4% completaram a 3 missão.

A amostra do estudo é constituída por militares do Regimento de Infantaria Nº10 fazendo parte do contingente militar que esteve presente no Afeganistão durante o segundo semestre de 2007. A amostra é constituída por 80 indivíduos (N=80), todos do sexo

masculino, com idades compreendidas entre os 20 e os 40 anos, cuja média total é de 25,30 e o desvio padrão (D.P.) igual a 3,98. Em relação ao estado civil, 20% são casados, 72,5% são solteiros, 1,3% divorciados e 6,3% encontram-se em união de facto. Entre estes, apenas 13,8% tem pelo menos um filho.

No que se refere ao posto, 5% dos participantes são Oficiais, 15% Sargentos e os restantes (80%) são Praças, encontrando-se 91,3% em regime de contrato e apenas 8,7% pertencem ao quadro permanente.

Em relação à experiência dos militares neste âmbito, 50% não tinha anteriormente participado numa missão deste tipo e; apenas 6,3% participou em mais de 4 missões.

4.3. Procedimento

Após ter sido informado o Comandante do Regimento de Infantaria nº10 sobre o tipo de estudo a realizar e obtida a sua autorização para a investigação, realizou-se uma reunião informal com o Comandante da Força, responsável pelos militares envolvidos na missão, na qual se explicou o objectivo do estudo, bem como o material a utilizar.

Colhidas as autorizações necessárias das entidades responsáveis, para que fosse possível o emprego dos questionários, procedeu-se à sua aplicação. Os participantes foram abordados no dia 15 de Abril, sendo que na semana anterior o mesmo se verificou com os indivíduos que validaram o pré-teste. Tendo em conta o elevado número de militares integrado neste contingente e dada a impossibilidade de aplicar o questionário a todos os elementos, simultaneamente, dividiu-se a força em 4 grupos, procurando sempre garantir-se que todos se encontravam em igualdade de circunstâncias. Aos vários grupos foi explicado o objectivo do estudo e o conteúdo do questionário. Após ter sido assegurada a confidencialidade dos inquéritos, garantindo aos participantes que os dados obtidos seriam apenas tratados estatisticamente e aproveitados para efeitos académicos, foi-lhes solicitada a sua colaboração.

No termo do preenchimento das várias escalas foram recolhidos todos os questionários, para posterior análise, tratamento estatístico e discussão.

4.4. Instrumentos utilizados

Para o presente estudo recorreu-se à utilização de um questionário, desenvolvido pelo autor, com o objectivo de criar um instrumento de pesquisa enquanto medida objectiva dos níveis de stresse, e do grau de satisfação, para além de caracterizar o “perfil” dos militares inseridos na amostra.

Este questionário, o qual denominamos *Indutores de Stresse*, é composto por três escalas de auto-avaliação, as formas *M1*, *M2* e *M3*, que medem respectivamente o grau de satisfação, a frequência e a intensidade dos acontecimentos de vida.

Para além destas escalas, o questionário é ainda composto por um grupo de dados biográficos (*Escala M0*).

4.4.1. Questionário biográfico (Escala M0)

O *Questionário Biográfico* permitiu caracterizar os militares em algumas variáveis sócio - demográficas como a idade, o sexo, estado civil, o posto, a situação contratual, o número de missões desempenhadas, e saber se os militares tinham ou não filhos.

4.4.2. Escala da satisfação (M1)

A *Escala M1* é constituída por sete itens donde se procura avaliar a percepção do sujeito em relação à sua satisfação, durante as fases da missão, designadamente antes, durante e após a missão.

As respostas enquadram-se numa escala do tipo *Likert* (1,2,3,4 e 5) e varia entre 1-*nada satisfeito*, 2-*pouco satisfeito*, 3-*satisfeito*, 4-*bastante satisfeito* e 5-*extremamente satisfeito*.

Sabendo que a escala da satisfação é constituída por 7 itens, o valor mínimo possível a obter por cada indivíduo é 7 pontos e o máximo é 35. Deste modo, se o somatório dos vários itens se aproximar de 7, os indivíduos mostram-se pouco satisfeitos. Por outro lado, uma alta classificação (35) indica que os sujeitos se encontravam extremamente satisfeitos.

A consistência interna da escala foi medida através do cálculo dos coeficientes *alfa* e das correlações de item – total corrigido. Os coeficientes alfa foram calculados através da forma 20 de *Kuder – Richardson*, modificada por *Cronbach* (1951). No pré-teste, a escala obteve uma consistência de 0.72 e, no teste aplicado à amostra em estudo teve uma descida, pouco significativa, para 0.71.

4.4.3. Escala de frequência de indutores de stresse (M2)

Esta escala, constituída por 32 itens, permite avaliar as situações indutoras de stresse em relação à sua *frequência*, seguindo também uma escala de *Likert*, sendo que: 1 representa *nunca* ou *raramente*, 2-*poucas vezes*, 3-*algumas vezes*, 4-*muitas vezes* e 5-*quase sempre* ou *sempre*.

Na *Escala da Frequência* o valor mínimo é 32 e o máximo está fixado em 160 pontos. Assim, se o somatório dos vários itens se aproximar do mínimo, os indivíduos indicam uma baixa frequência dos indutores de stresse. No entanto, se o valor se aproxima de 160 conclui-se que os militares enfrentaram com elevada frequência os acontecimentos de vida descritos no instrumento.

A consistência interna desta escala foi de 0.94 no pré-teste, descendo para 0.90 na amostra estudada.

4.4.4. Escala de intensidade de indutores de stresse (M3)

Relativamente à *Escala de Intensidade de Indutores de Stresse*, procura-se identificar a intensidade de cada acontecimento de vida nos sujeitos, ou seja, se estes influenciam ou fazem variar os níveis de stresse em cada indivíduo. Desta forma, utilizou-se novamente uma escala de *Likert* de 5 pontos, onde se solicitou aos sujeitos que indicassem a intensidade com que cada acontecimento os perturbou durante a missão, variando a sua resposta entre *1-nula, 2-baixa, 3- média, 4-elevada e 5-extremamente elevada*.

Sabendo que esta escala é constituída pelos mesmos itens da anterior (32), se o somatório das várias respostas se aproximar de 32, o valor indica que a ocorrência dos diversos acontecimentos de vida evidencia baixa intensidade. Por outro lado, se a soma dos valores se aproximar de 160, constata-se que os 32 acontecimentos de vida perturbam os respectivos indivíduos com elevada intensidade.

A consistência interna da escala foi de 0.95 no pré-teste, sendo que, quando aplicada aos militares, sobre os quais se debruçou o presente estudo, obteve a classificação de 0.93.

4.5. Validação das escalas

O dados obtidos na consistência interna das escalas são, todos eles, superiores a 0.7, sendo que nas escalas M2 e M3 ultrapassam os 0.9, tanto no pré-teste como na amostra em estudo, valores que se revelam bastante satisfatórios.

A aplicação das várias escalas pode ser efectuada de uma forma aleatória. Contudo, dado que ambas as escalas (*M2 ou M3*), são compostas pelos mesmos acontecimentos de vida, surgiu a preocupação de verificar se existiria uma influência por parte de uma das escalas, em relação à outra. Ou seja, procuramos verificar se a alteração da ordem de aplicação das escalas produzia interferência nos resultados finais.

Desta forma, no pré-teste, aplicou-se a escala *M2 seguida da escala M3* a metade da amostra, sendo que à outra metade realizou-se o inverso, ou seja, apresentou-se a escala *M3* e posteriormente a escala *M2*.

Uma vez que esta influência não se mostrou significativa, neste pré-teste, a versão final do questionário foi única. Constituindo-se o mesmo pela seguinte ordem de escalas: *M0* (*Questionário Biográfico*), *M1* (*Escala da Satisfação*), *M2* (*Escala de Frequência*) e *M3* (*Escala de Intensidade*).

Durante esta primeira aplicação do questionário foi pedido aos participantes que fizessem o seu comentário em relação ao grau de adequação do mesmo, quer em relação ao conteúdo quer à sua clareza e perceptibilidade. Uma vez que os comentários se limitaram a meras indicações que o questionário estava perceptível e claro não foram efectuadas alterações no mesmo. Reconhecemos apenas, que seria necessário fazer uma pequena alteração, uma vez que achamos conveniente introduzir dois novos dados na caracterização da população, a *Situação Contratual* e o *Sexo* dos militares.

Capítulo V

RESULTADOS

5.1. Apresentação de resultados

Neste capítulo, numa primeira fase procede-se a uma descrição breve sobre os procedimentos estatísticos e as ferramentas utilizadas. Posteriormente, e dada a variedade de hipóteses formuladas, optou-se por efectuar uma análise estatística baseada na divisão por escalas. Ou seja, serão apresentados os resultados estatísticos tendo em conta as 3 escalas aplicadas: M1, M2 e M3.

Os dados foram introduzidos em base de dados, sendo os procedimentos estatísticos efectuados a partir do SPSS, versão 15.0 para o Windows. Num primeiro ponto são apresentadas as estatísticas descritivas das medidas utilizadas e numa segunda fase são apresentados os testes de hipóteses consideradas para o nosso estudo.

5.1.1. Estatísticas descritivas

A análise do Quadro I permite a leitura das médias, desvios padrão, máximos e mínimos, relativamente as várias escalas.

Quadro I: Estatística descritiva

	Satisfação	Frequência	Intensidade
	Total	Total	Total
N	80	80	80
Média	3,59	2,21	2,19
Desvio Padrão	0,42	0,42	0,48
Mínimo	2,71	1,25	1,13
Máximo	4,57	3,22	3,41

Do confronto das pontuações obtidas verificamos que a média obtida nas três escalas, é apenas numa delas, relativamente à satisfação, superior ao valor médio (3). Desta forma, nas duas escalas restantes (frequência e intensidade) os militares evidenciam valores inferiores a 3.

No que diz respeito à escala de satisfação a média obtida, pelos militares, foi aproximadamente 3.6 e um desvio padrão de 0.42 pontos. Os valores máximos, em média, atingidos foram de 4.57 e os mínimos de 2.71. Em relação à frequência dos indutores de

stresse os valores são mais baixos. A média atinge cerca de 2.2 com desvio padrão igual a 0.42, contando com o valor mínimo de 1.25 e o máximo de 3.22. No que se refere à intensidade os valores são um pouco semelhantes aos verificados anteriormente. A média das respostas dos militares fica ligeiramente abaixo dos 2.2 pontos com um desvio padrão de 0.48. Aqui o valor mínimo encontra-se nos 1.13 e o máximo em 3.41.

5.1.2. Análise descritiva dos resultados da escala da satisfação

No Quadro II, podemos efectuar a leitura das médias, desvio padrão e variâncias na amostra, relativamente aos vários itens da satisfação.

Quadro II: Valores da satisfação dos militares

Satisfação							
	Antes da Missão	Tarefas na Missão	Grupo de Trabalho	Cadeia de Comando	Apoio Logístico	Apoio Familiar	Após a Missão
Média	3,78	3,63	3,66	3,36	3,10	3,81	3,80
Desvio Padrão	0,60	0,64	0,75	0,72	0,70	0,71	0,77
Variância	0,35	0,42	0,56	0,51	0,50	0,50	0,59

Da leitura dos dados verifica-se que a média é, em todas as questões, ligeiramente superior a 3 (valor médio da escala), sendo que os militares evidenciam maiores níveis de satisfação em relação ao apoio/compreensão da família durante a missão, seguindo-se a satisfação após a realização da missão que supera por alguns pontos as expectativas dos militares antes da partida para a missão.

Desta análise, determina-se que das componentes avaliadas durante a missão, apenas o apoio familiar ultrapassa os níveis de satisfação antes e depois da missão. Os restantes factores são significativamente mais baixos, ou seja, a satisfação durante a missão é relativamente inferior aos graus de satisfação, percebidos pelos militares, quer em relação às expectativas (antes da missão) quer após o cumprimento da missão.

5.1.3. Análise descritiva dos resultados da escala da frequência dos indutores de stresse

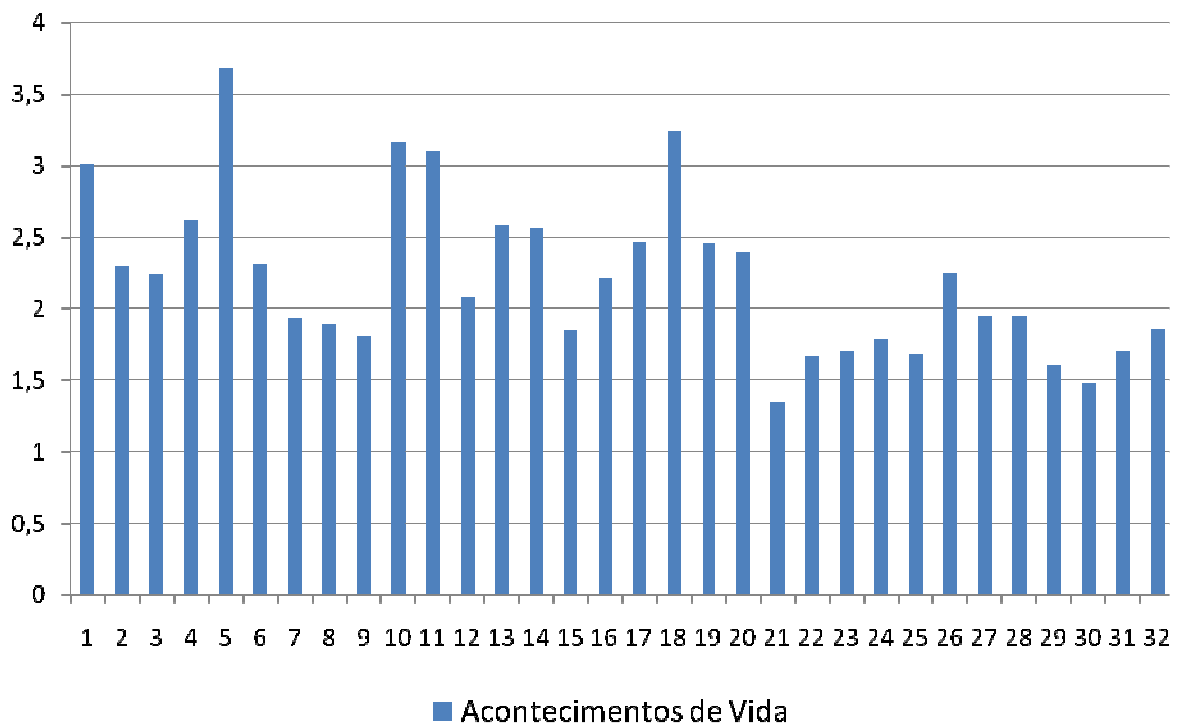


Gráfico 1: Valores médios da frequência dos indutores de stresse

De forma a sistematizar a informação recolhida da escala de frequência dos indutores de stresse, depois de analisados os resultados estatísticos dos dados, constituiu-se um inventário da frequência das fontes de stresse identificadas pelos militares (consultar Anexo B).

Das médias obtidas, da escala em questão, para os vários acontecimentos de vida verifica-se que os valores são baixos. Numa escala de 1 a 5, a média do somatório da frequência de todos as situações, passíveis de induzir stresse, é pouco superior a 2.2 (M=2.21), o que, de acordo com a escala M2, é baixa.

Contudo, é de salientar os valores mais elevados, assim serão apresentados os dez indutores de stresse mais frequentes, não deixando de se referir o acontecimento que menos ocorreu durante a missão.

A situação que se destaca, uma vez que atingiu a média mais alta (3.68), é o acontecimento de vida 5 (*enfrentar condições climatéricas adversas*); sucede-se a *falta sentida pelos amigos e pessoas queridas* (acontecimento de vida 18), de média igual a 3.24. Em terceiro lugar encontra-se o acontecimento de vida 10, que se refere à *falta sentida pela família* (M=3.16); a seguir (M=3.10), surge a *falta que os militares sentiram de sair do aquartelamento para se divertirem* (acontecimento de vida 11); posteriormente, surge a

preocupação com a segurança e bem-estar da família, correspondente ao acontecimento de vida 1.

Até este ponto, foram enunciados os acontecimentos de vida com frequência superior a 3 valores, ou seja, acima de uma frequência média (de acordo com a escala M2). Para além destes, os restantes apresentam valores médios inferiores a 3. Com média de 2.61, surge o facto de *habitar alojamentos sobrepovoados ou em más condições* (acontecimento de vida 4); segue-se a *falta de liberdade* (acontecimento de vida 13), cuja média da frequência com que foi indicada é de 2.58 valores. Em oitavo lugar descobre-se as *poucas oportunidades de lazer* (acontecimento de vida 14), em que M=2.56; de seguida surge a *falta de meios e métodos de entretenimento/diversão* (acontecimento de vida 17), com uma média de 2.46. Em último dos dez primeiros, com menos uma centésima que o anterior (2.45), apresenta-se a *preocupação por não estar presente em situações críticas familiares* (acontecimento 19).

No final da tabela, ou seja, o factor que se mostrou menos frequente foi o facto de *sentir falta de dinheiro, ou enfrentar problemas financeiros* (acontecimento de vida 21), que atingiu a média de 1.31 pontos.

5.1.4. Análise descritiva dos resultados da escala da intensidade dos indutores de stresse

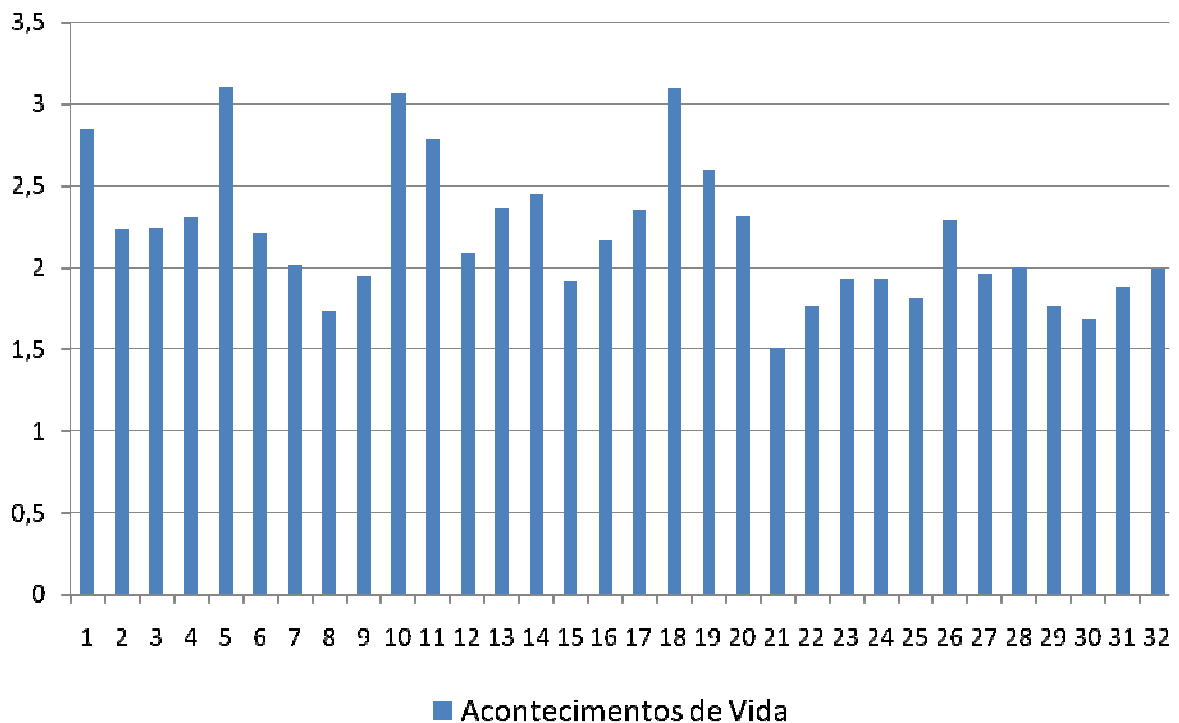


Gráfico 2: Valores médios da intensidade dos indutores de stresse

Depois da análise dos valores obtidos na amostra, em relação à média da intensidade com que cada um dos 32 acontecimentos de vida se fez sentir, a seguir apresenta-se a categorização das diversas fontes de stresse identificadas pelos militares, dando ênfase às de maior intensidade. É de realçar que a intensidade dos acontecimentos de vida, passíveis de induzir stresse, é baixa. A média alcançada nesta escala é um pouco inferior a 2 ($M=2.19$), valor atribuído a uma intensidade baixa, de acordo com a escala M3.

Com intensidade superior a 3, ou seja, intensidade média apresentam-se apenas as *condições climatéricas adversas* (acontecimento de vida 5), que se destaca com a média mais alta (3.10), a *falta sentida pelas pessoas queridas* (acontecimento de vida 18), com média de 3.09, e a *falta da família* (acontecimento de vida 10) em que $M=3.06$. Abaixo dos 3 valores ($M=2.84$), aparece primeiro, a *preocupação com a segurança e bem-estar da família* (acontecimento de vida 1). Com média igual a 2.78, surge a *falta de sair do aquartelamento para se divertir* (acontecimento 11), a seguir apresenta-se a *preocupação por não estar presente em situações críticas familiares* (acontecimento de vida 19) com média de 2.59 pontos. Um pouco abaixo ($M=2.44$), surge o facto de ter *poucas oportunidades de lazer* (acontecimento 14). Posteriormente, encontra-se a *falta de liberdade* (acontecimento de vida 13), com média de 2.36. Imediatamente a seguir, com uma centésima a menos ($M=2.35$), surge a *falta dos meios e métodos de entretenimento* (acontecimento de vida 17). Em décimo surge a *monotonia no dia-a-dia* (acontecimento de vida 20), cuja média é 2.31 pontos.

No fim da tabela, ou seja, com menor intensidade, apareceu a situação que se refere aos *problemas financeiros* (acontecimento de vida 21), com média de um valor e meio.

5.1.5. Teste das hipóteses em estudo

Relativamente às hipóteses previamente apresentadas, iremos, de seguida, detalhar os fundamentos para sustentar cada uma delas, depois de uma análise aprofundada aos resultados apresentados anteriormente.

Para efectuarmos esta análise, o primeiro passo será averiguar se a distribuição das variáveis é normal para a amostra em estudo. Assim sendo, sabendo que a amostra é constituída por 80 militares, ou seja, $N>50$, aplicou-se o teste de *kolmogorov-Smirnov-liliefors* e de *Shapiro Wilk*. Da análise destes dados verificou-se que os resultados apontam que para $p<0.05$ a distribuição da amostra não segue uma curva normal. Desta forma, para legitimarmos as nossas hipóteses, nas análises subsequentes, iremos recorrer à utilização de testes não paramétricos de inferência estatística.

5.1.5.1. Intercorrelações

Observando-se o Quadro III, verifica-se que existe uma correlação negativa, embora não significativa, entre a satisfação e os indutores de stresse, quer a nível da frequência quer a nível da intensidade.

Além disso, observa-se que existe uma associação significativa entre a frequência e a intensidade dos indutores de stresse. Estas variáveis correlacionam-se positivamente ($r=0.881, p<0.01$).

Quadro III: Correlações

	1	2	3
1- Satisfação Total			
2- Frequência Total	-0,093		
3- Intensidade Total	-0,166	0,881(**)	

** $p<0.01$

5.1.5.2. Hipótese 1: Elevada frequência dos indutores de stresse está associada negativamente ao nível de satisfação.

A primeira hipótese de trabalho efectuada aponta para a existência de uma associação negativa entre as elevadas frequências dos indutores de stresse e a satisfação.

Verificamos que existe uma correlação negativa, não significativa, entre a frequência dos indutores de stresse e a satisfação. Deste modo, podemos afirmar que, para a amostra em estudo, a hipótese 1 não se corrobora.

Numa análise mais molecular, constatámos que alguns dos indicadores de stresse se associam, de forma significativa, à satisfação, nomeadamente a percepção, por parte dos militares estudados, da *falta de actividades profissionais diárias gratificantes/motivadoras*, a *falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão* e ideia de que o *dia-a-dia* nesta missão era *muito monótono*. Acontecimentos de vida que se apresentam, respectivamente, na 16º, 9º e 10º posição da tabela da frequência dos indutores de stresse.

As correlações de *Spearman* entre as diferentes medidas indicam que a satisfação tem uma correlação negativa significativa com os indutores de stresse mencionados. Apresentando respectivamente os seguintes valores: ($r=-0.369, p<0.01$); ($r=-0.289, p<0.01$) e ($r=-0.248, p<0.05$). Como se verifica no Quadro IV.

Quadro IV: Correlações (Satisfação/Frequência dos indutores de stresse)

	Actividades Profissionais	Métodos de Diversão	Monotonia do dia-a-dia

Satisfação Total	-0,369(**)	-0,289(**)	-0,248(*)
------------------	------------	------------	-----------

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

Relativamente à importância atribuída, pelos militares estudados, aos referidos indutores de stresse, estes encontram-se, respectivamente, em 16º; 9º e 11º na tabela dos principais indutores de stresse ao nível da frequência. (Consultar Anexo B)

Em jeito de conclusão, relativamente à primeira hipótese, embora a satisfação não se relacione com a frequência dos indutores de stresse, de uma forma global, aparece associada significativamente a alguns indutores de stresse.

5.1.5.3. Hipótese 2: Elevada intensidade dos indutores de stresse está associada negativamente ao nível de satisfação.

Para testarmos esta nova hipótese realizamos os procedimentos tidos em conta na hipótese anterior, do que concluímos que entre a intensidade dos indutores de stresse e a satisfação dos militares na missão não existe associação significativa.

Tal como fizemos no teste da hipótese anterior, também aqui tentamos verificar se existia uma associação significativa entre algum dos indutores de stresse e a satisfação.

Da análise do quadro V, podemos afirmar que existe uma correlação negativa significativa entre os indutores de stresse (falta de actividades profissionais diárias gratificantes/motivadoras, falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão e enfrentar problemas com os superiores hierárquicos) e a satisfação. Aqui os valores mostram-se significativos, na medida em que as *actividades profissionais diárias*, acontecimento de vida 16 ($r = -0.286, p < 0.05$), os *meios ou métodos de entretenimento ou diversão*, acontecimento de vida 17 ($r = -0.321, p < 0.01$) e os *problemas com os superiores hierárquicos*, acontecimento de vida 22 ($r = -0.264, p < 0.05$) se relacionam negativamente com a satisfação.

Relativamente à sua classificação, quanto à intensidade com que perturbaram os militares, estes indutores de stresse encontram-se, respectivamente, em 16º; 9º e 28º na tabela dos maiores indutores de stresse quanto à intensidade (consultar Anexo C).

Quadro V: Correlações (Satisfação/Intensidade dos indutores de stresse)

	Actividades Profissionais	Métodos de Diversão	Superiores Hierárquicos
--	---------------------------	---------------------	-------------------------

Satisfação Total	-,0.286(*)	-,0.321(**)	-,0.264(*)
------------------	------------	-------------	------------

* p<0.05

** p<0.01

Apesar de não se confirmar a hipótese 2, existem alguns indutores de stresse que, particularmente, se associam à satisfação, de forma significativa.

5.1.5.4.Hipótese 3: A frequência dos indutores de stresse está associada positivamente à intensidade dos indutores de stresse.

Da análise do quadro III (Correlações) verifica-se que existe uma associação positiva (r=0,88) com uma significância (p<0.01). Daqui se depreende que os acontecimentos mais frequentes são, simultaneamente, percebidos como os mais intensos.

Desta forma, afirma-se que a hipótese 3 se corrobora, isto é, existe uma associação positiva significativa entre a frequência dos indutores de stresse e a sua intensidade.

5.2. Discussão dos resultados

Os parágrafos seguintes procurarão desenvolver algumas considerações relativamente aos dados encontrados ao nível da variável dependente (Satisfação) e as suas variações no que concerne às variáveis independentes (Frequência e Intensidade).

A preocupação central será a de saber se os dados encontrados podem ser utilizados no sentido de intervir junto dos militares, tanto para manter o bem-estar psicológico, como com o objectivo de incrementar a eficácia e eficiência na preparação dos mesmos, garantindo-lhes mais competências e acima de tudo maior auto-confiança.

De acordo com os dados obtidos, os principais indutores de stresse que emergiram no nosso estudo, segundo o grau de frequência, do primeiro para o décimo, foram: *enfrentar condições climatéricas adversas; sentir falta dos amigos/pessoas queridas, sentir a falta da família, sentir falta de sair do aquartelamento para se divertir, estar preocupado com a segurança e bem-estar da família, habitar alojamentos sobrepovoadas ou em más condições, ficar privado da liberdade, ter poucas oportunidades de lazer, sentir falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão e, por último, ficar preocupado por não estar presente em situações críticas familiares.*

Em relação à intensidade, os mesmos militares identificaram como os principais acontecimentos indutores de stresse, o facto de ter que *enfrentar condições climatéricas adversas, sentir falta dos amigos/pessoas queridas, sentir a falta da família, estar*

preocupado com a segurança e bem-estar da família, sentir falta de sair do aquartelamento para se divertir, ficar preocupado por não estar presente em situações críticas familiares, ter poucas oportunidades de lazer, ficar privado da liberdade, sentir falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão e, sentir monotonia no dia-a-dia. Desde o primeiro ao décimo lugar, respectivamente.

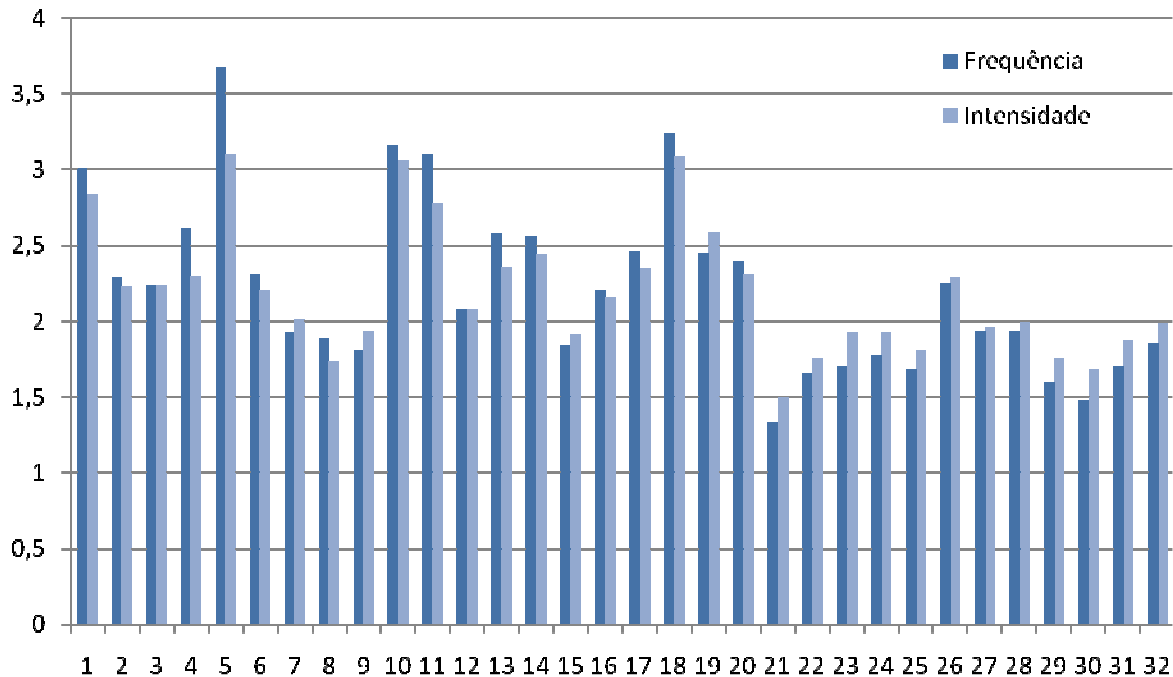


Gráfico 3: Valores médios da frequência e da intensidade dos indutores de stresse

Do confronto das duas medidas dos indutores de stresse (escalas M2 e M3), verifica-se que os acontecimentos mais susceptíveis de induzir stresse, são quase sempre os mesmos nas duas escalas. Isto é, nove dos dez primeiros acontecimentos, (de acordo com o grau de importância), são referidos pelos militares como mais frequentes e, simultaneamente, mais intensos. Daqui, se retira que os nove principais indutores de stresse, percebidos pelos militares são: *enfrentar condições climatéricas adversas, sentir falta dos amigos/pessoas queridas, sentir a falta da família, estar preocupado com a segurança e bem-estar da família, sentir falta de sair do aquartelamento para se divertir, ficar preocupado por não estar presente em situações críticas familiares, ter poucas oportunidades de lazer, ficar privado da liberdade, sentir falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão* (como se depreende da análise do Gráfico 3).

Alguns destes acontecimentos indicadores de stresse foram anteriormente apontados como os principais stressores. Segundo o estudo desenvolvido pelos investigadores da USARMRU-E concluiu-se que no pré-deslocamento os principais problemas foram, entre outros, o facto de *estar separado da família e dos amigos* e a

preocupação em não estar presente em situações críticas familiares. Durante a missão os principais indutores de stresse foram: o *frio* e o *Inverno rigoroso* (que se incluem nas condições climatéricas adversas), a *separação da família*, a *falta de entretenimento* e as *oportunidades de lazer reduzidas* (Bartone, 1997).

No entanto, em relação aos acontecimentos de vida, passíveis de induzir stresse, verifica-se que, tirando algumas excepções, os níveis de stresse percebidos pelos militares são baixos, tanto a nível de frequência como de intensidade. De acordo com a literatura apresentada, julgamos que as exigências na missão são inferiores aos recursos que os militares possuem para lhes fazer face (Serra, 2007).

Paralelamente aos baixos níveis de stresse, a satisfação detém um valor médio de 3.6, ou seja, está mais próxima de elevada do que de média (atendendo à escala M1). Assim, da análise que fizemos da percepção dos militares, no que diz respeito aos níveis de stresse (frequência e intensidade) e à satisfação, julgamos que o treino e as competências adquiridas na fase de preparação, bem como todo o acompanhamento psicológico, são adequados a este tipo de operações, uma vez que os níveis de stresse são baixos e a satisfação é quase elevada (Silva, A. et al 2002).

Tal como sugere Soir (1997), o militar com elevado apoio familiar tem uma grande base de sustentação para alcançar um bom desempenho na missão. Um facto que se comprova, não só pelo valor atingido pela satisfação destes militares quanto ao apoio e compreensão dos seus familiares (valor máximo na escala da satisfação), mas também pela importância que os acontecimentos relacionados com a família tomam para os mesmos. Isto é, apesar de os principais indutores de stresse se reportarem, em grande parte, para as relações sociais (família e amigos), a satisfação com o apoio dos mesmos (neste caso, especificamente com a família) é elevada.

5.3. Conclusão

Após a determinação dos principais indutores de stresse, o próximo passo será descobrir a forma mais correcta de os amenizar. Infelizmente, a maioria dos factores, anteriormente indicados, não poderão ser evitados, trata-se de aspectos inerentes a este tipo de operações.

Por exemplo, a distância da família e dos amigos ou pessoas queridas, bem como todas as complicações que daí advêm, a falta de liberdade, as condições climatéricas adversas, que neste caso específico chegam a atingir 60°C, entre outros, são implicações directas nestas situações, em que os militares se ausentam, para um país diferente do seu. A sua capacidade de adaptação é posta à prova, quantas mais dificuldades mais sequelas psicológicas daí resultarão, sobretudo quando se trata de missões com um longo período de

duração, como o caso da missão estudada, uma vez que, a pressão psicológica vai aumentando com o decorrer do tempo.

Em relação aos alojamentos sobrepovoados ou em más condições e ao facto de o dia-a-dia destes militares ser muito monótono, poderão ser realizadas medidas que farão diminuir o impacto destes factores que afectam o bem-estar dos militares. Para tal, é necessário melhorar as condições de alojamento e procurar promover actividades, possíveis de serem desenvolvidas nestes cenários, que permitam quebrar um pouco a monotonia do seu quotidiano e, quem sabe, talvez assim se lhes possa garantir maiores oportunidades de lazer e meios ou métodos de diversão (outras duas fontes de stresse determinadas no estudo em questão).

Outro factor stressante é a necessidade de sair do aquartelamento para momentos de lazer. Não sabendo até que ponto esta fonte de stresse pode ou não ser minimizada, cabe-nos realçar a importância do papel dos comandantes, que devem analisar, antecipadamente, todas as circunstâncias, que de alguma forma, possam melhorar a qualidade de vida dos seus subordinados.

De acordo com Serra (2007), caso não se consiga alterar as circunstâncias incitadoras de stresse, a melhor atitude é aceitá-las, mesmo que à partida pareça à pessoa complicado fazê-lo. Isso passa um pouco pela modificação da filosofia de vida, em que é importante encarar os acontecimentos com algum sentido de humor e optimismo associado à vontade de encontrar aspectos positivos nas circunstâncias que parecem apenas negativas.

Contudo, não podemos esquecer que os níveis percebidos pelos militares são baixos. Desta forma, deve dar-se especial atenção aos três acontecimentos de vida indutores de stresse que ocupam, respectivamente, as três primeiras posições tanto na escala da frequência como na escala da intensidade dos indutores de stresse, atingindo valores superiores a 3. Assim, as *condições climáticas adversas enfrentadas por estes militares, a falta dos amigos/pessoas queridas, bem como da família*, aos quais a literatura já fazia referência, devem ser considerados acontecimentos críticos.

Em termos conclusivos, e tendo em conta que o objectivo inicial da investigação se centrava em analisar a associação entre a satisfação e os indutores de stresse (Frequência/Intensidade) verifica-se uma associação entre as medidas, embora pouco significativa do ponto de vista estatístico. Contudo, há uma correlação negativa, significativa, entre a satisfação e a *falta de actividades profissionais diárias gratificantes/motivadoras e a falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão*.

Uma das justificações possíveis para esta ocorrência, que é ao mesmo tempo uma limitação do nosso estudo, será a impossibilidade de o nosso instrumento ter sido aplicado imediatamente após o término da missão. Uma vez que o nosso instrumento foi elaborado

com esse objectivo, torna-se compreensível que o mesmo, ao não ser aplicado na devida altura, possa não surtir os resultados que seriam esperados. É natural que os sentimentos, ou os ressentimentos, relativamente a determinadas situações se diluam com o passar do tempo.

Para tentar eliminar este possível enviesamento dos resultados seria importante desenvolver mais estudos, de natureza longitudinal.

Apesar de não ter sido comprovada estatisticamente a associação entre os indutores de stresse e a satisfação, o presente trabalho contribuiu para a análise e discussão dos principais indutores de stresse, bem como dos níveis de satisfação atingidos neste tipo de operações.

REFERÊNCIAS

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Albuquerque, A. (1987). *Stress: Causas, prevenção e controlo*. Lisboa: Texto editora.
- Anderson, J. (2008). Depression, Stress, and Work: How Occupation Can Affect Mental Health, *Journal of Controversial Medical Claims*, 15, 6-15.
- Averill, J. (1986). The acquisition of emotions during adulthood. In R. Harré (Ed.), *The social construction of emotions* (pp. 57-82). Oxford: Blackwell.
- Averil, J. (1996). Intellectual emotions. In R. Harré & W. Parrot (Eds.), *The emotions: Social, Cultural and Biological dimensions* (pp.24-38). London: Sage Publications.
- Bartone, P. (1997). Stressores psicológicos no início do deslocamento. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 101-109.
- Billings, A. & Moos, R. (1984). Coping, stress, and social resources in attenuating the impact of stressful life events. *Journal of Behaviour Medicine*, 4, 139-157.
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brooks, S., Byrne, D. & Hodson, S. (2000). Non-combat occupational stress and fatigue: A review of factors and measurement issues for the Australian Defence Force. *Australian Defence Force Journal*, 145, 35-50.
- Brown, G. (1993). The role of life events in the aetiology of depressive and anxiety disorders. In S. Stanford & P. Salmon (Eds.), *Stress: From Sinapse to syndrome* (pp 23-50). Hartcourt Brace & Company, Publishers: Academic Press.
- Coelho, J. (1998/99). *Stress, Ansiedade-Traço e Ansiedade-Estado na Natação*. Monografia de Fim de Curso Apresentada na Área de Psicologia Clínica. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 94pp.

- Cotton, P. & Hart, P. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organizational health research. *In Australian Psychologist*, 38 (2), 118-127.
- Cura, M. (1994). *Satisfação profissional do enfermeiro*. Dissertação de mestrado. Escola de Enfermagem de Ribeirão preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Cutrona, C. (1990). Stress and social support: In search of optimal matching. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 3-14.
- Droscher, V. (1979). *Sobreviver: A grande lição do reino animal*. Lisboa: Edição Livros do Brasil.
- Foy, D. (1992). Introduction and description of disorder. In D. Foy (Ed.), *Treating posttraumatic stress disorder: Cognitive-behavioural strategies* (pp.1-12). New York: Guilford Press.
- Gentry, W. & Kobasa, S. (1984). Social and psychological resources mediating stress-illness relationships in humans. In W. Gentry (Ed.), *Handbook of behavioural medicine* (pp. 87-116). New York: Guilford Press.
- George, J. & Jones, G. (1999). *Understanding and managing organizational behavior* (2^a ed). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Griffith, J. & Vaitkus, M. (1999). Relating cohesion to stress, strain, disintegration, and performance: An organizing framework. *Military Psychology*, 11, 27-55.
- Guerra, P. (2000). *A Gestão Intrapessoal*. Cascais: Editora Pergaminho, Lda.
- Hart, P. & Cooper, C. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N, Anderson, D. Ones, H. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial work and organizacional psyvhology*, 2, (pp. 93-114). London: Sage.
- Holmes, T. & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Hunt, J. (2002). The unhappy thruth. *Financial Times*, 26 Abril, 10.

- Kets de Vries, M. (2001). Creating authentic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54, 101-111.
- Klijn, T. (1998). *Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile*. Tese de doutoramento, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, São Paulo.
- Lazarus, R. & DeLongis, A. (1983). Psychological stress and coping in aging. *American Psychologist*, 38, 245-254.
- Lazarus, R. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- McEwen, B. (1998). Stress, adaptation and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840, 31-41.
- McEwen, B. (2002). *The end of stress as we know it*. Washington, DC: Joseph Henry Press.
- Paulo, A. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J. Ferreira, J. Neves & A. Caetano, *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 281-306). Lisboa: McGraw-Hill.
- Praag, H., Kloet, E. & Os, J. (2005). *Stress, o cérebro e a depressão*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Santos, E. (2000). MOOTW – Operações Militares Não de Guerra: Um conceito mais alargado para as Missões de Paz. *Revista Mais Alto*, 325, 30-44.
- Seyle, H. (1959). *Stress: A tensão da vida*. S. Paulo: Ibrasa.
- Serra, A. (2007). *O stress na vida de todos os dias* (3ªed). Coimbra.

- Silva, A., Paiva, Cerdeira, Rodrigues & Luís (1998). O modelo de avaliação psicológica: Considerações epistemológicas e metodológicas. *Revista de Psicologia Militar*, 11, 173-184.
- Silva, A., Paiva, Cerdeira, Rodrigues & Luís (2002). Intervenção do Centro de Psicologia Aplicada do Exército nas Forças Nacionais Destacadas: Seis anos de apoio psicológico. *Actas do I Congresso de Psiquiatria e Psicologia Clínica da Força Aérea Portuguesa*.
- Silva, P. (2007). *Metodologia da Preparação Psicológica dos Militares Portugueses em Missões Internacionais*. In *Psiquiatria de Catástrofe* (pp. 257-262). Almedina.
- Soir, E. (1997). Problemas familiares nas Operações de Manutenção de Paz: Actividades de suporte para prever choques culturais e traumas psicossociais na família. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 23-31.
- Steuer, R. (1989). *Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis: Estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Surrador, A. (2002). Stress e Operações de Apoio à Paz: Contributos para um projecto de intervenção psicossocial na Força Aérea. *Revista de Psicologia Militar*, 13, 145-173.
- Thierry, H. & Koopman-Iwema, A. (1984). Motivation and satisfaction. In P. Drenth, H. Thierry, P. Willems & C. Wolf (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp.130-174). Chichester: John Wiley & Sons.
- Wheaton, B. (1994). Sampling the stress universe. In W. Avison & I. Gotlib (eds.), *Stress and Mental Health: Contemporary Issues and Prospects for the Future* (pp.77-114). New York: Plenum Press.

Legislação e Doutrina

AJP 3.4.1:

Allied Joint Publication - 3.4.1. de 2001- Peace Support Operations.

Carta das Nações Unidas, publicada no *Diário da República n.º 117/91 - I Série A*, mediante o aviso n.º 66/91, de 22 de Maio de 1991.

Conceito Estratégico de Defesa Nacional. *Diário da República n.º 16/2003 - I Série B*. Resolução do Conselho de Ministros nº6/2003 de 20 de Janeiro de 2003. Lisboa.

Constituição da República Portuguesa (2005). Lisboa: Almedina.

Decreto de Lei 233/96 de 7 de Dezembro. *Diário da República n.º 283/98 - I Série A*. Ministério da Defesa Nacional, Estatuto dos Militares em Missões Humanitárias e de Paz no estrangeiro. Lisboa.

Guéhenno, J. (2008). *United Nations Peacekeeping Operations: Principles and guidelines*. New York: Department of Peacekeeping Operations, United Nations Secretariat.

S/RES/1776, 2007:

Security Council Resolution n.º1776/2007 de 19 de Setembro de 2007.

Viegas, J. (1998). *Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas* (Anotada). Lisboa: Instituto de Altos Estudos Militares.

Referências bibliográficas electrónicas

Peace and Security Section of the Department of Public Information (2008). *United Nation Peacekeeping*. Acedido em: 20 de Março de 2008, em: <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/index/>

United Nation Publication (2005). *History of the United Nation*. Acedido em: 20 de Março de 2008, em: <http://www.un.org/aboutun/unhistory/>

ANEXOS

Anexo A: Consistência interna das escalas

Satisfação:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,710	,713	7

Frequência:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,894	,898	32

Intensidade:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,931	32

Anexo B: Média das frequências dos acontecimentos de vida

Acontecimentos indutores de Stresse	Frequência
Enfrentar condições climatéricas adversas	3.68
Sentir falta dos amigos/pessoas queridas	3.24
Sentir a falta da família	3.16
Sentir falta de sair do quartelamento para se divertir	3.10
Estar preocupado com a segurança e bem-estar da família	3.01
Habitar alojamentos sobrepovoadas ou em más condições	2.61
Ficar privado da liberdade	2.58
Ter poucas oportunidades de lazer	2.56
Sentir falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão	2.46
Ficar preocupado por não estar presente em situações críticas familiares	2.45
Sentir monotonia no dia-a-dia	2.39
Ter excesso de trabalho	2.31
Sentir falta de privacidade	2.29
Deparar-se com fracas instalações sanitárias	2.25
Abdicar de outras oportunidades de carreira	2.24
Sentir falta de actividades profissionais diárias gratificantes/motivadoras	2.21
Abdicar de oportunidades educacionais	2.08
Sentir falta de descanso	1.94
Participar em reuniões com elevada frequência ou demasiado demoradas	1.94
Ter dúvidas quanto ao sucesso da missão	1.93
Sentir-se insatisfeito com o seu papel na missão	1.89
Sentir dificuldade em adaptar-se aos costumes ou tradições locais	1.85
Sentir falta de exercício físico	1.84
Sentir-se triste	1.81
Efectuar trabalho pesado ou ao longo de muitas horas	1.78
Sentir que estava a falhar com os deveres e responsabilidades para com a família	1.70
Suportar horários de trabalho desajustados	1.70
Duvidar da importância da missão	1.68
Enfrentar problemas com os superiores hierárquicos	1.66
Enfrentar problemas com os camaradas de trabalho	1.60
Sentir-se isolado	1.48
Enfrentar problemas financeiros	1.34

Anexo C: Média das intensidades dos acontecimentos de vida

Acontecimentos indutores de Stresse	Intensidade
Enfrentar condições climatéricas adversas	3.10
Sentir falta dos amigos/pessoas queridas	3.09
Sentir a falta da família	3.06
Estar preocupado com a segurança e bem-estar da família	2.84
Sentir falta de sair do aquartelamento para se divertir	2.78
Ficar preocupado por não estar presente em situações críticas familiares	2.59
Ter poucas oportunidades de lazer	2.44
Ficar privado da liberdade	2.36
Sentir falta de meios ou métodos de entretenimento/diversão	2.35
Sentir monotonia no dia-a-dia	2.31
Habitar alojamentos sobrepovoados ou em más condições	2.30
Deparar-se com fracas instalações sanitárias	2.29
Abdicar de outras oportunidades de carreira	2.24
Sentir falta de privacidade	2.23
Ter excesso de trabalho	2.21
Sentir falta de actividades profissionais diárias gratificantes/motivadoras	2.16
Abdicar de oportunidades educacionais	2.08
Ter dúvidas quanto ao sucesso da missão	2.01
Participar em reuniões com elevada frequência ou demasiado demoradas	2.00
Sentir dificuldade em adaptar-se aos costumes ou tradições locais	1.99
Sentir falta de descanso	1.96
Sentir-se triste	1.94
Sentir que estava a falhar com os deveres e responsabilidades para com a família	1.93
Efectuar trabalho pesado ou ao longo de muitas horas	1.93
Sentir falta de exercício físico	1.91
Suportar horários de trabalho desajustados	1.88
Duvidar da importância da missão	1.81
Enfrentar problemas com os superiores hierárquicos	1.76
Enfrentar problemas com os camaradas de trabalho	1.76
Sentir-se insatisfeito com o seu papel na missão	1.73
Sentir-se isolado	1.68
Enfrentar problemas financeiros	1.50

Anexo D: Questionário