



ACADEMIA MILITAR

Traços de personalidade e valores pessoais dos candidatos à Academia Militar Portuguesa

Autor: Aspirante de Cavalaria Filipe Daniel Marques do Nascimento

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Renato Emanuel Carvalho Pessoa dos Santos

Coorientador: Coronel de GNR Infantaria João Carlos Silva do Nascimento

Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Cavalaria

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, junho de 2023



ACADEMIA MILITAR

Traços de personalidade e valores pessoais dos candidatos à Academia Militar Portuguesa

Autor: Aspirante de Cavalaria Filipe Daniel Marques do Nascimento

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Renato Emanuel Carvalho Pessoa dos Santos

Coorientador: Coronel de GNR Infantaria João Carlos Silva do Nascimento

Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Cavalaria

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, junho de 2023

ΕΠΪΓΡΑΦΕ

“He who has never learned to obey cannot be a good commander.”

- Αριστότελες

DEDICATÓRIA

A todas as pessoas que contribuíram afetivamente durante estes 5 anos
e se mantiveram leais em todos os momentos.

Principalmente aos meus pais, irmã, namorada e curso de armas.

Obrigado por tudo.

AGRADECIMENTOS

Olhando para trás, recordo aquele momento em que aproximadamente 200 pessoas se encontravam sentadas num auditório à espera de ouvirem o próprio nome. A mistura de emoções e sentimentos presentes naquele espaço caracterizou um momento muito impactante para mim. Era apenas um instante, uma escolha e oportunidade, e entraria para a instituição que tanto queria. Assim feito, tive a oportunidade de integrar o curso General Pedro Francisco Massano de Amorim, que me proporcionou as melhores e maiores amizades que poderia pedir. A todos os meus camaradas, que me ajudaram a criar memórias, laços, e momentos que nunca esquecerei, o meu muito obrigado.

Ao meu orientador, Tenente-Coronel de Infantaria Renato Emanuel Carvalho Pessoa dos Santos, por ser um exemplo profissional e por me guiar nesta viagem de “50 páginas”. Muito agradeço a preocupação, vontade e disponibilidade que demonstrou durante a execução do nosso trabalho, revelando-se, acima de tudo, como um camarada e amigo que promoveu e incentivou o meu gosto pela área académica. É com grande agrado que concluímos esta etapa, que certamente terá continuação num futuro próximo.

Ao meu coorientador e pai, Coronel GNR de Infantaria João Carlos Silva do Nascimento, por todo o acompanhamento e incitação que me deste ao longo deste trabalho, mas mais que isso, por seres o maior exemplo e me proporcionares todos os meios possíveis para ser a pessoa que sou hoje. Mais que pai, és um amigo com que sei que posso contar, e de entre todos os que contribuíram para que tudo isto fosse possível, considero-te ati o principal mentor e possibilitador de todos os meus feitos. Um obrigado não chega para agradecer tudo o que fizeste por mim.

Ao meu diretor de curso, Tenente-Coronel de Cavalaria Pimenta, por ser um exemplo e estar sempre disponível para ajudar. Revejo em si uma pessoa que aspiro ser e que intrinsecamente me motiva a ser melhor em aspetos académicos, militares e pessoais.

A todos os Oficiais, Sargentos, Praças e trabalhadores civis que participaram e contribuíram para o meu crescimento como pessoa e como militar, obrigado pelo vosso apoio, prontidão e conhecimento.

Aos candidatos que efetuaram os questionários e que contribuíram para que este trabalho final fosse realizado, um reconhecido obrigado.

Agradeço agora a uma parte essencial deste percurso, aos meus familiares, amigos e camaradas e às pessoas que sempre me apoiaram e deram a mão. Àqueles que estavam

sempre lá nos melhores e piores momentos. Àqueles que zelaram por mim e que me guiaram durante toda a minha vida.

Aos meus camaradas do curso Capitão de Cavalaria Salgueiro Maia e aos Bravos, por serem um pilar essencial no meu crescimento e formação e por ajudarem a melhorar as minhas potencialidades e vulnerabilidades. Sem vocês nada era exequível ou faria sentido. São, e para sempre serão, as pessoas com quem eu mais partilhei bons e maus momentos. Aos meus amigos, camaradas, irmãos e companheiros, que a vida sempre vos sorria, a todos vocês, um grandíssimo obrigado.

À minha mãe, que tudo fez para que eu conseguisse ter os melhores resultados e que, mais importante, potenciou as minhas capacidades e fez de mim o homem que sou hoje. A tua dedicação e preocupação é inigualável. Obrigado por seres a primeira pessoa que está sempre lá e que nunca me deixa ficar mal. És a melhor mãe do mundo.

À minha mana, que sempre cuidou de mim e proporcionou bons momentos, dotados de muito amor e carinho. Pelo teu forte carácter e determinação, ajudaste-me a ser uma pessoa mais destemida e corajosa. Obrigado por todas as brigas, conversas e ações que tomaste em prol do teu irmãozinho. És uma grande amiga.

À minha namorada, que já está presente na minha vida há oito longos anos, e que me ensinou a ser uma pessoa melhor e a valorizar o que realmente interessa. Obrigado por todo o apoio e por toda a cumplicidade. Devo-te a ti, à semelhança da minha família e camaradas, um dos mais importantes obrigados. Por seres quem és e me ajudares em tudo, por me aturares, apoiares e acartares com todos os problemas que advém da condição militar. Só nós sabemos o que estes 5 anos contribuíram para fortalecer a nossa relação. Pelo amor incondicional, um muito obrigado.

Não posso deixar de agradecer particularmente a um camarada, que espletou os melhores momentos e que me marcou de uma forma inigualável. Obrigado, Diego Fonte, por tudo o que vivemos nestes últimos 5 anos, por todas as palavras amigas, por me dares e ensinares tudo o que tens. És o meu melhor amigo e nunca vou esquecer os momentos que vivemos. Vai para sempre estar marcado no meu coração, o que deveria estar marcado na parada “Parelha do aço”.

A todos vocês, um muito obrigado!

Filipe Nascimento.

RESUMO

A narrativa subjacente à prática de funções em contexto militar está diretamente relacionada com a personalidade e valores de cada indivíduo que, pela otimização e adaptabilidade ao meio, efetuam escolhas e moldam a sua pessoa e carácter consoante as dificuldades com que se deparam.

Com este estudo pretendeu-se verificar quais as relações existentes entre os traços de personalidade e os valores pessoais dos candidatos à Academia Militar portuguesa. Procurou-se também perceber se as dimensões da personalidade e os valores pessoais possuem relações significativas em relação ao sexo, condição de admissão, condição militar e motivações dos candidatos. Foi utilizada uma metodologia quantitativa com o auxílio dos instrumentos de avaliação NEO-Five Factor e da Lista de Valores Militares, sendo, respetivamente, um para avaliar as cinco dimensões da personalidade e outro para escrutinar os valores intrapessoais e interpessoais de 264 candidatos que efetuaram a Prova de Aptidão Militar.

Os resultados evidenciam que todos os traços de personalidade, à exceção do neuroticismo, correlacionam-se positivamente com os valores interpessoais. É possível também concluir que todas as dimensões da personalidade possuem relações significativas com os valores intrapessoais, à exceção do neuroticismo e da abertura à experiência. As motivações intrínsecas, em função da condição de admissão e condição militar, apresentam resultados mais elevados nos candidatos militares e nos candidatos admitidos. No que concerne às competências, confirma-se uma maior incidência no espírito de equipa, desenvolvimento pessoal e ainda na resistência física/psicológica.

Palavras-Chave: Personalidade, Traço de Personalidade, Valores Pessoais, Motivações.

ABSTRACT

The narrative underlying the practice of functions in a military context is directly related to the personality and values of each individual who, by optimizing and adapting to the environment, make choices and shape their person and character according to the difficulties they face.

The aim of this study was to verify the existing relationships between personality traits and personal values of candidates to the Portuguese Military Academy. We also tried to understand whether the dimensions of personality and personal values have significant relationships with gender, admission conditions, military status and motivations of candidates. A quantitative methodology was used with the aid of the assessment instruments NEO-Five Factor and the List of Military Values, being, respectively, one to assess the five dimensions of personality and another to scrutinize the intrapersonal and interpersonal values of 264 candidates who performed the Military Aptitude Test.

The results show that all personality traits, with the exception of neuroticism, are positively correlated with interpersonal values. It is also possible to conclude that all personality dimensions have significant relationships with intrapersonal values, with the exception of neuroticism and openness to experience. Intrinsic motivations, depending on the condition of admission and military condition, show higher results in military candidates and admitted candidates. With regard to skills, a greater focus on team spirit, personal development and even physical/psychological resistance is confirmed.

Keywords: Personality, Personality Traits, Personal Values, Motivations.

ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA.....	iii
AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE GERAL	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE TABELAS	xi
LISTA DE ANEXOS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS	xiii
INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
CAPÍTULO 1 – Revisão da Literatura	4
1.1. Introdução	4
1.2. Academia Militar – Processo de entrada	4
1.3. Traços de Personalidade	5
1.3.1. Traços de Personalidade: Contexto Militar	6
1.4. Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade: <i>Big Five</i>	7
1.5. Valores.....	9
1.5.1. Valores Pessoais	10
1.5.2. Valores Pessoais: Contexto Militar	10
PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO ..	12
2.1. Fundamentação metodológica	13
2.2. Desenho da Investigação	15
2.2.1. Pergunta de Partida	15
2.2.2. Objetivos Específicos.....	16
2.2.3. Perguntas Derivadas.....	16

2.3. Estratégia Metodológica de Investigação	16
2.3.1 Seleção e caracterização da amostra	16
2.3.2 Instrumentos	17
2.3.3 Procedimentos	18
3.1. Resultados	19
3.1.1 Análise Descritiva	19
3.1.2 Correlações entre as variáveis	22
3.2. Discussão de Resultados	23
3.2.1 Competências	23
3.2.2 Dimensões da personalidade em função do sexo, condição militar e condição de admissão	23
3.2.3 Valores pessoais em função do sexo, condição militar e condição de admissão	26
3.2.4 Motivações intrínsecas e extrínsecas em função da condição de admissão e condição militar	26
3.2.5 Correlações entre variáveis	28
3.2.5.1 Traços de personalidade	28
3.2.5.2 Valores Pessoais	28
3.2.5.3 Motivações	31
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	33
BIBLIOGRAFIA	36
ANEXOS A – Questionário	I

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da metodologia quantitativa.....	14
Figura 2 - Etapas de pesquisa de um trabalho científico.....	15

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Fatores e Adjetivos do Modelo dos Cinco Fatores	8
Tabela 2 - Valores basilares dos EUA, Inglaterra e Canadá	12
Tabela 3 - Competências que os candidatos esperam adquirir durante a PAM (N = 257).....	19
Tabela 4 - Pontuações nas cinco dimensões de personalidade considerando a amostra do estudo (N = 257).....	20
Tabela 5 - Médias e Desvios-padrão nas cinco dimensões de personalidade em função do sexo, da condição militar e da condição de admissão (N = 257).	21
Tabela 6 - Médias e Desvios-padrão dos valores e da motivação em função do sexo, da condição militar e da condição de admissão (N = 257).....	22
Tabela 7 - Correlações entre as variáveis.....	22

LISTA DE ANEXOS

ANEXOS A – QUESTIONÁRIO	I
-------------------------------	---

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

A

AM Academia Militar

C

CGF Cinco Grandes Fatores

E

EESPUM Estabelecimento de Ensino Superior Público Universitário Militar

EP Exército Português

EUA Estados Unidos da América

P

PAM Prova de Aptidão Militar

PP Pergunta de Partida

PD Pergunta Derivada

Q

QD Questão Derivada

O

OE Objetivos Específicos

OG Objetivo Geral

R

RCFTIA Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

RVS *Rokeach Values Survey*

S

SPSS *Statistical Package for Social Sciences*

T

TIA Trabalho de Investigação Aplicada

INTRODUÇÃO

No contexto do processo de escolha e decisão que os jovens necessitam de tomar quando acabam o ensino secundário, surge a oportunidade de ingressarem no Ensino Superior Militar, dotado de exigências e desafios a nível emocional, académico e social (Matos, et al., 2022). A Academia Militar (AM) é um Estabelecimento de Ensino Superior Público Universitário Militar (EESPUM) que prevê a formação académica e militar de jovens que pretendem ser oficiais dos Quadros Permanentes do Exército e da Guarda Nacional Republicana (Borges et al., 2012; Pereira, 2013). A entrada nesta instituição submete os candidatos a um conjunto de desafios que delineiam o processo de seleção (Martins, 2013a), sendo eles a rigidez de horários, a intensidade do treino físico e o regime de internato que vão decisivamente moldar aspetos e características individuais e coletivas (Jackson, et al., 2012). Porém, a consequente adversidade e pressão psicológica causa um impacto diversificado em cada um, sendo todos estes possuidores de especificidades e comportamentos distintos (Sales et al., 2017). Ou seja, o tipo de competências, quer a nível emocional e de interação com os outros ou quer a nível da autonomia, vai abranger resultados diferentes na perspetiva psicossocial, cuja comunicação com os pares, maturidade, preparação académica, capacidade de responsabilização, lidar com o *stress* e melhor aproveitamento do tempo e recursos são particularidades essenciais para uma adaptação saudável (Pestana et al, 2018). Assim, a diferença comportamental manifestada em cada indivíduo prioriza o estudo da personalidade, fornecendo uma perspetiva geral da metodologia teórica e conceitual do tema de investigação (Réale et al., 2010).

A personalidade é caracterizada por atributos psicológicos e manifestações empíricas que compreendem as características temperamentais e integrativas de um indivíduo (Ito & Guzzo, 2002), onde a partir destas as relações sociais e o construto da psicologia baseiam-se para analisar os motivos, estruturas e comportamentos (Silva & Nakano, 2011). A personalidade traduz uma temática estudada ao longo dos anos e pormenorizada em dimensões ou traços que designam os principais fatores que descrevem a personalidade de um indivíduo (Maria, 2017). A análise destes fatores é feita a partir de um modelo designado *Big Five* ou os Cinco Grandes Fatores (CGF) que são o Neuroticismo, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Abertura à Experiência (Raad & Perugini, 2002).

A personalidade comporta ainda valores de tipologias intra ou interpessoais que moldam o carácter de um militar durante toda a sua vida profissional e que contribuem para

o seu desempenho na instituição militar (Rosinha & Coelho, 2010). Estes valores designam-se por representações cognitivas dos objetivos abstratos de cada um, perfeitos para satisfazer necessidades biológicas e sociais (Roccas et al., 2002) que permitem o melhor entendimento do contexto e dimensão da personalidade (Bilsky & Schwartz, 1994). Na relação entre estas dimensões determina-se quais os aspetos que vão auxiliar a perceção e influência nas diferentes motivações de cada indivíduo (Parks & Guay, 2009). Os valores podem ser considerados como uma noção abstrata e caracterizados como crenças centrais, resistentes à modificação e relativamente imutáveis ao longo da vida (Rokeach, 1973). Este autor distingue dois tipos de valores: os que determinam o estado terminal de existência (valores terminais) e os que determinam os modos de comportamento (instrumentais), sendo que ao nível dos valores terminais pode-se distinguir entre valores intrapessoais, centrados no indivíduo, e interpessoais, centrados na sociedade.

A particularidade dos valores inerentes a cada indivíduo está subjacente à personalidade, na medida que a tipologia da mesma perfaz as características de uma organização (Lisboa, 2008). Adicionalmente, os valores pessoais apresentam um papel fundamental na formulação do carácter e na conduta humana (Pinto, 2019), sendo estes relevantes para instituições militares e civis, no âmbito da liderança e da motivação (Montesinos, 2020).

Para além das relações evidenciadas, as motivações são também influenciadas pelos valores (Clemmons III & Fields, 2011), onde, neste caso específico, os motivos que levam um indivíduo a concorrer a uma instituição militar podem diferenciar, seja devido a fatores intrínsecos (desenvolvimento pessoal) ou extrínsecos (remuneração), aquisição de novas competências ou mesmo estabilidade profissional (Carvoeiro, 2015; Pestana et al, 2018). As associações existentes entre os traços, valores e motivações derivam também das competências, interesses e necessidades inerentes a cada indivíduo (Barros, 1997), que por sua vez, influenciam o comportamento humano no que concerne ao desempenho académico, físico e profissional nesta organização (Fonseca, 2021).

Em suma, é possível verificar que o verdadeiro potencial de uma organização são as pessoas e que o estudo da personalidade é fundamental para identificar e comparar padrões que vão, de alguma forma, influenciar as ações e escolhas futuras (Bunn & Fumagalli, 2016). Por essa razão, o estudo dos traços de personalidade dos candidatos que ingressam na AM é importante para a criação de medidas que promovem e facilitam a transição para o contexto académico militar (Pestana et al., 2018).

Considerando a pertinência do estudo da personalidade e valores dos indivíduos que concorrem à AM, a presente investigação tem como **Objetivo Geral (OG): “Analisar a relação entre os traços de personalidade e valores pessoais dos candidatos à Academia Militar”**.

Com a explicação e justificação da significância do tema inerente à execução deste trabalho, é necessário erigir uma **Pergunta de Partida (PP)**, cuja resposta materializa o objetivo desta investigação. Pretende-se assim dar resposta à questão: **“Qual a relação entre a personalidade e os valores pessoais dos candidatos à Academia Militar?”**. A fim de existir uma melhor clarificação e explicação do OG, subdivide-se este em Objetivos Específicos (OE), para que seja possível efetuar uma análise e estudo mais aprofundado da investigação científica, em concreto:

- OE1: Analisar os candidatos à AM em relação à personalidade e aos valores pessoais.
- OE2: Analisar os traços de personalidade dos candidatos à AM considerando o sexo, condição militar, condição de admissão e motivações;
- OE3: Analisar os valores pessoais dos candidatos à AM considerando o sexo, condição militar, condição de admissão e motivações.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1 – REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Introdução

A introdução do Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) visa apresentar uma revisão de literatura que materializa o estado-da-arte no domínio do assunto a tratar, nomeadamente, os traços de personalidade e valores pessoais dos candidatos à AM.

A revisão da literatura tem como principal propósito a recolha, identificação e investigação de informação pertinente para a compreensão de um determinado tema (Coutinho, 2014a), representando uma etapa indispensável na execução de um estudo científico (Echer, 2001) cuja abordagem à problemática deve ser feita com base em conhecimentos existentes acerca de um determinado domínio de investigação (Monteiro, 2010).

1.2. Academia Militar – Processo de Admissão

A AM é um estabelecimento de ensino superior público do Exército Português (EP), que apresenta como principal missão “formar oficiais destinados aos quadros permanentes, habilitando-os ao exercício das funções que estatutariamente lhes são cometidas, conferir as competências adequadas ao cumprimento das missões do Exército e da Guarda Nacional Republicana e promover o desenvolvimento individual para o exercício de funções de comando, direção e chefia” (Regulamento n°22/2014, 2014).

O processo de admissão à AM é feito com base em 5 fases, sendo elas: I – Candidatura online; II – Entrega Documental; III – Pré-requisitos; IV – Prova de Aptidão Militar (PAM) e V – Incorporação (Academia Militar, [AM], 2022). A IV fase apresenta a duração de 3 semanas que, para civis, representa o primeiro contacto com o quotidiano militar (Cunha, 2008).

A abrangência multidisciplinar do processo de adesão leva a que os indivíduos, ao longo do processo de seleção, apresentem mudanças no carácter e orientações a nível psicológico, físico e intelectual (Machado, 2018). Neste sentido, do ponto de vista universitário, os cadetes possuem adicionalmente um nível de compromisso emocional e psicológico muito elevado, advindo das dificuldades e processos a que são submetidos no dia a dia (Pereira, 2013).

Neste âmbito, torna-se também relevante compreender o que atrai os jovens para a vida militar, ou seja, quais as motivações inerentes a esta opção na altura em que se concorre, pois estas possibilitam ir além do bom desempenho (Barbosa, 2009). Como refere Maslow (1970), as motivações determinam a prioridade das necessidades e os valores pessoais. Segundo Pires (2005), o comportamento pessoal e interpessoal materializado nas disposições individuais e nos valores, têm em si mesmos refletida a motivação e os traços de personalidade, tornando-se indicadores para explorar na seleção dos candidatos observando se têm o perfil adequado para um bom desempenho numa futura função, que neste caso específico é ser comandante. Entre outros conceitos, podemos perspetivar a motivação como a persistência na ação e a intensidade do envolvimento e esforço dirigidos à mesma (Davoglio et al., 2017). Desta forma, conhecer as motivações dos candidatos torna-se essencial no contexto de seleção, pois se estão comprometidos com a instituição, ao identificarem-se com os valores da mesma, e não focados na recompensa, permite-nos inferir qual será o futuro desempenho individual e o seu possível produto organizacional (Barbosa, 2009). Através da motivação, sobretudo a intrínseca, ou seja, aquela que resulta de fatores internos como os valores, os candidatos procuram estímulos que proporcionem o incremento de competências, sendo esta uma das razões que levam os candidatos a escolher a vida militar (Barbosa, 2009).

A camaradagem e o espírito de sacrifício são valores ímpares que tornam a condição militar única, sendo mais do que uma profissão, encontrando-se materializados em competências, como "trabalho de equipa" e "liderança de equipas" (Branco, 2000). Estas competências, entre outras, são “uma combinação de conhecimentos, motivações, valores e ética, atitudes, emoções, bem como outras componentes de carácter social e comportamental que, em conjunto, podem ser mobilizadas para gerar uma ação eficaz num determinado contexto particular” (Dias, 2010, p.75). Não é por acaso que as competências pessoais são estudadas juntamente com os traços de personalidade, pois, por exemplo, a amabilidade e a conscienciosidade podem ser consideradas como melhores preditoras de um bom desempenho ao nível de liderança (Silva, 2022). Em relação à conscienciosidade, esta pode ser encarada como uma competência exigida aos líderes militares, por ser reconhecida como das mais importantes para a função de comandar (Congard et al, 2022).

1.3. Traços de Personalidade

Segundo Baptista (2008, p.1), “A personalidade não se encontra num local específico. Ela é ativa e representa um processo dinâmico no interior do indivíduo”. Esta é moldada

pelas habilidades sociais apropriadas a uma situação particular ou distintiva, na medida que as relações estabelecidas por cada indivíduo carecem de vários componentes que vão favorecer ou prejudicar as suas interações (Bartholomeu, 2008). Segundo Bueno et al. (2001), os traços de personalidade e as interações de cada indivíduo demonstram uma desenvoltura peculiar nas formas de expressão e no comportamento social. Para Pacheco e Sisto (2003), a “personalidade” é avaliada a partir do comportamento de uma pessoa, onde é notável uma parte variável e uma parte constante (denominada esta última por “traço”). A personalidade pode ainda estar relacionada com fatores como a emocionalidade, sociabilidade, reatividade, energia e interação com o meio ambiente (Figueiró et al., 2010).

Para Carver e Scheier (2014), a análise da personalidade como fundamentação teórica traduz um processo dinâmico de padrões que abarcam os comportamentos, sentimentos e ações de cada indivíduo. Segundo Santos, et al. (2016), a personalidade está diretamente ligada ao carácter e à inovação, onde determinados fatores internos e externos influenciam a conduta, comportamento e estímulo desenvolvido pelas capacidades inerentes de cada pessoa.

Sendo que as capacidades sociais representam um importante apetrecho na integração de cada indivíduo (Peixoto & Meneses, 2018), é na forma de pensar, atuar e sentir que se vai analisar as características psicológicas de cada um. Estes autores expressam que os traços de personalidade representam um meio de medida das diferentes capacidades e variáveis que vão influenciar o processo de tomada de decisão. Os traços de personalidade são também retratados como importantes valores estratégicos que contribuem para o desenvolvimento de competências e aprendizagens, cuja prática comportamental é vista como um papel inovador na desenvoltura de redes e avaliação de problemas (Franco, 2007). As emoções constituem um elemento fundamental no estudo da personalidade, baseando assim os traços na componente estrutural de interações dinâmicas, comportamentos e padrões sociais (Cardoso, 2010).

1.3.1. Traços de Personalidade: Contexto Militar

É evidenciado literariamente que o sucesso das organizações depende principalmente da personalidade das pessoas (Arruda, 2010), na medida que o comportamento humano, as necessidades pessoais e os estímulos influenciam o desempenho de uma determinada instituição (Lamoglia et al., 2015).

A organização militar constitui-se como uma das mais importantes organizações de um país (Dias, 2010), onde a personalidade representa um dos principais preditores do

desempenho e qualidade de vida nesta tipologia de trabalho (Machado, 2018). Segundo Maleki et al. (2012), apesar de a personalidade e o carácter serem constituídos desde muito cedo, a entrada neste tipo de organização influencia a confiança, sociabilidade e molda o comportamento de cada indivíduo.

Os traços de personalidade são analisados e avaliados durante o processo de recrutamento e contribuem para o ingresso no serviço militar (Martins, 2013a; Jackson et al., 2012). É referido por Tahirov (2020) que a formação militar materializa um dos maiores desafios na carreira de um militar, sendo que é neste período que deve ser incluído o estudo dos traços de personalidade que representam uma das principais influências no âmbito da componente da liderança e na promoção de um ambiente dinâmico e estável na organização.

O perfil do indivíduo constitui um dos mais importantes preditores no mercado de trabalho (Comolatti, 2010), na medida que o estudo da personalidade contribui positivamente para a integração deste no contexto militar (Rosinha & Coelho, 2010). A liderança é também diferenciada pelos traços de personalidade e aptidões pessoais que, pela hierarquia vertical vigente na organização, contribuem para a motivação e desenvolvimento de cada militar (Rouco, 2012). Segundo Gonçalves (2021a), as competências estratégicas que um indivíduo tem de possuir para se constituir como um bom chefe ou líder, vão depender essencialmente do seu tipo de personalidade.

1.4. Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade: *Big Five*

O modelo dos CGF “representa um avanço conceitual e empírico no campo da personalidade, descrevendo dimensões humanas básicas de forma consistente e replicável” (Hutz et al., 1998, p.2). Este modelo é utilizado em diversas investigações que se inserem no âmbito psicológico (Passos & Laros, 2014), cuja pertinência vai ao encontro das características motivacionais e relações pessoais que os indivíduos apresentam na escolha da sua orientação profissional (Valentini et al., 2009). Estes são agrupados em cinco dimensões/domínios em que cada um deles inclui um conjunto de particularidades e aspetos únicos (Thomas & Castro, 2012), onde a partir dos autores McCrae e John (1992) conseguimos verificar quais os fatores e adjetivos para cada um dos traços (Tabela 1).

Tabela 1 - Fatores e Adjetivos do Modelo dos Cinco Fatores

Fator	Adjetivos
Neuroticismo	Ansioso, tenso, instável, preocupado, impulsivo, hostil.
Extroversão	Ativo, assertivo, energético, entusiasta, falador,
Conscienciosidade	Eficiente, organizado, confiável, responsável, pormenorizado.
Amabilidade	Apreciador, generoso, simpático, altruísta, frontal, objetivo, cumpridor.
Abertura à Experiência	Artístico, curioso, imaginativo, perspicaz, criativo.

Fonte: Elaboração Própria, adaptado de McCrae e John (1992)

O neuroticismo caracteriza-se principalmente por ser uma das variáveis mais estudada no campo da psicologia a nível social, educacional e clínico (Ito et al., 2007), onde, para estes autores, elevados níveis de neuroticismo caracterizam indivíduos propensos a danos psicológicos e elevados níveis de ansiedade, depressão, vulnerabilidade e desajustamento psicossocial. Segundo Nunes (2000), a abundância de níveis elevados deste traço caracteriza indivíduos com baixa tolerância à frustração e baixa auto-estima, o que, segundo Serafini e Bandeira (2011), vai provocar um impacto significativo no seu bem-estar.

No traço extroversão são apresentadas características de indivíduos que são mais comunicativos e com predisposição para procurar estímulos e sensações positivas (Gomes & Golino, 2012). Foi efetuado um estudo durante o período de 4 anos a 430 cadetes da Academia Militar dos Estados Unidos da América (EUA) onde se verificou que na dimensão da extroversão os militares que possuíam abundância deste traço eram dotados de competências para trabalhar em ambientes mais sociais e ativos (Bartone et al., 2009). Segundo Bozionelos (2004), é importante equiparar este traço com a abertura à experiência, pois estes contribuem positivamente para o envolvimento dos trabalhadores numa determinada organização.

A conscienciosidade é caracterizada por indivíduos que são cumpridores de normas sociais e que adaptam facilmente o seu comportamento nas mais variadas situações (Goldstein, 2021). Os autores MacCann et al. (2009), ao analisarem 291 alunos do ensino universitário (58% do sexo feminino), verificaram que existiam 8 sub-dimensões que se correlacionavam positivamente com a conscienciosidade, sendo elas: diligência;

perfeccionismo; organização; reduzida procrastinação; controlo; cautela; planeamento de tarefas e perseverança.

A amabilidade é descrita como uma dimensão da personalidade que, à semelhança da extroversão, valoriza as relações pessoais. Esta caracteriza um indivíduo que é empático, civilizado e verdadeiro (Monteiro et al, 2015), onde no meio organizacional, a abundância deste traço é altamente vantajoso para as empresas e contribui para um melhor *work engagement* e ética no trabalho (Pedro, 2014a).

O último traço, i.e., a abertura à experiência, caracteriza, segundo Filipe (2012), o nível motivacional e estrutural dos indivíduos, pois impulsiona a atuação em determinadas ocasiões com o propósito de aumentar a sua experiência. Esta dimensão está vocacionada para novas práticas e motivações que resumem um conjunto de necessidades cognitivas, de compreensão e sensibilidade (McCrae & Costa ,1997). As pessoas que possuem características referentes a este traço, quando dispostas a novos ambientes, tendem a responder a esta mudança de uma forma muito mais adaptativa (Griffin & Hesketh, 2004).

1.5. Valores

Os valores organizam-se como um ideal autêntico e universal caracterizado pela dimensão humana, na medida que o “ser humano é um ser valorativo” (Viana, 2007, p.11). Ao valor podem-se atribuir duas distinções contrastantes, “o absoluto e o relativo: o primeiro constitui o modo de ser do valor em si e o segundo, o seu modo de ser na história” (Goergen, 2005, p.989). Para Pedro (2014b), o valor está relacionado com a realização e preferências de um indivíduo, cuja importâncias e qualidade abstrata dita a sua realidade e tudo o que o caracteriza.

O psicólogo Rokeach criador do instrumento de classificação de valores Rokeach Value Survey (RVS), verificou que os valores pessoais podem ser diferenciados em terminais e instrumentais (Rokeach, 1981). Especificando cada um, é verificado literariamente que os valores instrumentais correspondem ao comportamento utilizado para cumprir e alcançar um determinado propósito (Santos et al., 2013), onde segundo Tamayo (2007), identifica-se em características como ser amoroso, capaz, alegre, honesto e responsável. Ainda para Santos et al (2013), o valor terminal (também designado por valor final) é considerado algo próprio, na medida que o escopo da mesma engloba o estado final desejado de uma determinada ação e/ou finalidade (liberdade, felicidade ou prazer).

Ainda inserido nos valores terminais, é possível distinguir os valores intrapessoais e interpessoais, onde os valores intrapessoais caracterizam o individual e aspetos como o

reconhecimento e sucesso próprio (Santos et al., 2013) e, por outro lado, os valores interpessoais pressupõem uma dimensão afetiva e cognitiva diferente da acima mencionada, dando mais primazia à obtenção de objetivos coletivos e trabalho de equipa (Rosado & Mesquita, 2011).

1.5.1. Valores Pessoais

Os valores e as relações pessoais estão intrinsecamente ligados à cooperação, cuja importância revela ser uma ferramenta necessária em todas as organizações na produtividade, âmbito social e ainda no desenvolvimento pessoal (Scopinho & Martins, 2003). As relações pessoais facultam a cada indivíduo um nível de autonomia e independência desenvolvidas por crenças, valores, culturas e necessidades (Nunes & Garcia, 2010). Segundo Moscovia (1981), o desenvolvimento de práticas que potenciam as relações pessoais apresenta um efeito positivo na comunicação, relacionamento e até integração profissional dos mesmos.

Os autores Visentini et al. (2010) argumentam que os valores pessoais relacionam-se com as anomalias transmitidas pela falta de motivação, baixas avaliações, ineficiência e cansaço, que causam um impacto significativo no desempenho dos indivíduos. Segundo Tamayo et al. (2000), apesar de cada organização possuir intrinsecamente os valores que lhes foram adotados e inculcados ao longo do tempo, cada indivíduo, indiscriminadamente, partilha os seus princípios para construir a sua identidade na cadeia social da organização. Para reforçar esta ideia, Germano e Gimenes (2010) confirmam que a motivação de cada indivíduo não provém apenas do seu trabalho ou dos incentivos de cada organização, mas sim dos diferentes valores e relacionamentos pessoais, que ditam positiva ou negativamente as cooperações, comportamentos e a cultura organizacional da instituição. Ainda nesta ótica, é argumentado por Gonçalves et al. (2021b) que a complexidade existente num ambiente competitivo (como é o caso das empresas) considera-se um fator determinante nas relações e nos valores pessoais, onde o conhecimento e a intencionalidade sobre a génese do comportamento humano acabam por ser ditadores nas organizações.

1.5.2. Valores Pessoais: Contexto Militar

No meio militar, é necessário ter em conta que “qualquer tipo de análise efetuada a uma organização militar, é necessário entender o seu forte carácter de formalidade, rigor, ritualização e conformismo” (Antonia, 2008, pág. 175). A contraposição dos valores que os militares possuem é predisposta por Franke (2001) como sendo mais conservadores e

patrióticos que os civis, onde o desempenho dos militares é significativo quando os valores pessoais e a cultura dos indivíduos se alinham entre si (Antonia, 2008).

As competências e os valores pessoais são cada vez mais importantes em cargos de liderança, na medida que a melhoria do desempenho no trabalho (em termos individuais e práticos) tem de ser acompanhada pela constante melhoria da dimensão interpessoal e intrapessoal (Wisecarver et al., 2007).

Os valores estão ainda relacionados com práticas, atividades ou costumes desenvolvidos por uma instituição, onde na AM os valores basilares estabelecidos institucionalmente são: disponibilidade, disciplina, honra, lealdade, coragem, patriotismo e segurança traduzindo os principais valores vigentes (AM, 2022).

No que concerne aos valores intrapessoais, é possível verificar que a disponibilidade, assente na idiossincrasia da condição militar, traduz-se na permanente prontidão para servir (AM, 2022) e cumprir determinada missão em qualquer tipo de situação e localização geográfica (Santos, 2016). A disciplina, constitui um pilar constitucional das instituições militares (Thomazi, 2008) e é relacionada em alguns estudos com a hierarquia vigente neste tipo de organização (Batista, 2014). A honra está presente durante toda a vida de um militar e representa os domínios institucionais, patrióticos e morais (Queiroz, 2019) assentes na forma digna e honesta com que estes cumprem o seu dever (AM, 2022). A lealdade constitui para Serrano (2010) uma particularidade do foro íntimo, que “estabelece a imagem do homem no seu ser individual e social” (Soares, 1994, p.1). Representa também a ligação existente entre o militar e a organização (Nunes et al., 2014) e é maioritariamente baseada na confiança entre pares (Neves, 2015). Este valor está ligado à disciplina, que por sua vez representa os princípios éticos que vigoram nos valores da camaradagem e na coesão da organização (AM, 2022). A coragem representa uma qualidade/virtude de qualquer indivíduo e está dependente de domínios como a sabedoria e o risco (Zillig, 2010). Quando analisado em diferentes perspetivas, referencia que a atribuição deste valor deve ser feita segundo a confiança e segurança do ato, sendo que este valor se caracteriza por um estado intermédio entre o medo e a audácia (Moura, 2020), e depende da forma como a persecução dos objetivos e a transposição de dificuldades é efetuada (AM, 2022). O patriotismo simboliza o amor pela pátria e impulsiona o militar a cumprir os seus deveres e obrigações para o bem coletivo e pela união nacional (Pinto, 2019). O orgulho, a integridade nacional e o sacrifício são importantes atributos requeridos na persecução deste valor (AM, 2022), que ligam os motivos e causas sentimentais aos valores culturais e históricos da organização (Silva, 2019).

A segurança é o único valor basilar que se insere no âmbito interpessoal, remetendo este para a valorização de pessoas e bens (Afonso & Gomes, 2009), na medida que a liberdade, o direito e a independência caracterizam importantes dimensões deste valor (Padrós, 2012). O autor Robinson (2007) enumerou os valores mais reconhecidos pelos militares do Exército dos EUA, Inglaterra e Canadá, cujas similitudes determinam que existe uma “base” de valores (Tabela 2).

Tabela 2 - Valores basilares dos EUA, Inglaterra e Canadá

EUA	Inglaterra	Canadá
Dever	Dever	Dever
Lealdade	Lealdade	Lealdade
Respeito	Respeito	
Coragem	Coragem	Coragem
Integridade	Integridade	Integridade
Honra	Disciplina	
	Devoção	

Fonte: Elaboração Própria, adaptado de Robinson (2007)

No EP, os valores predispostos são semelhantes aos apresentados na tabela 2, sendo estes: disponibilidade, disciplina, honra, lealdade e coragem (Exército Português, [EP], s/d a). Porém, no caso da GNR, a atribuição de valores institucionais é baseada na prossecução do serviço público, onde os valores são: conhecimento e inovação, união, competência, lealdade, disciplina e transparência (Guarda Nacional Republicana, [GNR], 2022).

PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

Concluindo o enquadramento teórico subjacente ao tema em epígrafe, a abordagem do estudo remete agora para esclarecer a metodologia e os procedimentos utilizados na execução do Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), cujos métodos “constituem um conjunto de técnicas que determinam o sentido orientador de

uma investigação” (Rosado, 2017, p. 119). Segundo Saunders et al. (2009), a estrutura metodológica representa um esboço de como a investigação irá ser conduzida, na medida que a recolha, clareza e pormenorização dos dados especifica detalhadamente o pretendido da investigação.

O capítulo vigente representa o corpo de todo o trabalho efetuado, onde a principal função é apresentar a metodologia e estrutura da investigação, a fim de clarificar e justificar as preferências tomadas, no que se refere aos procedimentos, propósitos, estratégias e técnicas empregues (Griffith, 2014).

2.1. Fundamentação metodológica

A orientação paradigmática constitui-se sobre o princípio da racionalidade (Cunha, 1998) que aborda realizações científicas que reduzem a complexidade e permitem a compartimentação do real (Menezes & Kaercher, 2015). O paradigma é retratado como as práticas científicas que contribuem para o fornecimento de problemáticas e soluções a um determinado grupo ou comunidade praticante de uma ciência, demonstrando ainda que o conhecimento científico é apenas considerado verdadeiro até que outro paradigma científico sobreponha a verdade traduzida por este (Cunha, 2007).

O paradigma científico traduz-se assim na análise de fenómenos sociais a partir do qual determinados conhecimentos e conclusões podem ser obtidos (Saunders et al., 2009). É evidenciado por Guba e Lincoln (1994) a existência de quatro tipos de paradigmas, sendo estes o positivista, pós-positivista, teoria crítica e construtivista. Esta investigação incorpora o paradigma pós-positivista, na medida que a conformação probabilística corrobora a presença de uma conjuntura de resultados aproximados da realidade (Guba & Lincoln, 1994), que por sua vez confirmam a essência de que a emoção que o ser humano sente caracteriza essa mesma realidade (Saunders et al., 2009). Na teoria positivista é possível concluir que o posicionamento ontológico se relaciona com a natureza da realidade e produção de conhecimento, seguindo este pelo aspeto do objetivismo, que caracteriza a posição independente da realidade face aos atores sociais (Saunders et al., 2009). Os mesmos autores referem que o posicionamento epistemológico envolve as evidências, justificações e probabilidades que são possíveis interpretar e que constituem a matéria aceitável do conhecimento. É assim verificado que a presente investigação segue o positivismo, cuja informação e conhecimento fabricado contribui para uma realidade e conclusão credível (Saunders et al., 2009).

No que concerne à estratégia utilizada, a investigação pode ser qualitativa, quantitativa ou mista (Rosado, 2017), na medida que estes paradigmas científicos vão fornecer as “premissas, postulados, métodos e procedimentos para as investigações” (Camayd & Freire, 2020, p.6). Neste caso, o presente trabalho contém uma abordagem quantitativa, ou seja, procura explicar, através da objetividade e quantificação de medidas, determinados factos que geram resultados que possuem uma elevada precisão e poucas chances de deturpações (Dalfovo et al, 2008). Segundo Coutinho (2014b), uma investigação quantitativa deve ser estruturada seguindo um determinado encadeamento lógico (Figura 1).



Figura 1 - Estrutura da metodologia quantitativa

Fonte: Elaboração Própria, adaptado de Coutinho (2014b)

No corrente trabalho científico foi necessário designar qual o método e procedimento lógico a utilizar, consoante o alcance e explicação da investigação.

O método utilizado nesta investigação foi o indutivo, onde foi feita uma análise de resultados com o propósito de obter uma conceptualização teórica, assente na inferência de dados particulares na verdade geral ou universal (Rosado, 2017). Neste caso, o método indutivo traduz-se na aplicação de questionários aos candidatos à AM, com a intenção de verificar a existência de possíveis relações entre as variáveis do presente estudo.

Na perspectiva deste autor, quantas mais analogias e casos particulares (sejam eles positivos ou negativos) uma investigação possuir, maior será a importância do raciocínio indutivo no suporte e argumentação das proposições evidenciadas pelo pesquisador. Assim, o contributo do presente RCFTIA visa aprofundar novas temáticas e abordagens, para que no término do trabalho possam ser retiradas das conclusões novas erudições referentes ao objeto de análise e aos conceitos teóricos (Quivy et al, 1992).

De forma a efetuar uma transição lógica para o estudo de caso, a presente investigação contou ainda com a execução de uma revisão de literatura sobre o tema em questão, principalmente para perceber qual a fundamentação teórica do mesmo, enquadrando o trabalho dentro da grande área de pesquisa do qual este faz parte (Prodanov & Freitas, 2013). Foi nesta primeira parte da investigação que se abordaram os conceitos necessários para que, posteriormente, na análise e discussão dos resultados sejam retiradas as devidas conclusões.

2.2. Desenho da Investigação

De acordo com Silva & Menezes (2005), a pesquisa e elaboração de um trabalho científico é subdividido em determinadas etapas que contribuem para uma melhor condução e encadeamento da investigação (Figura 2).

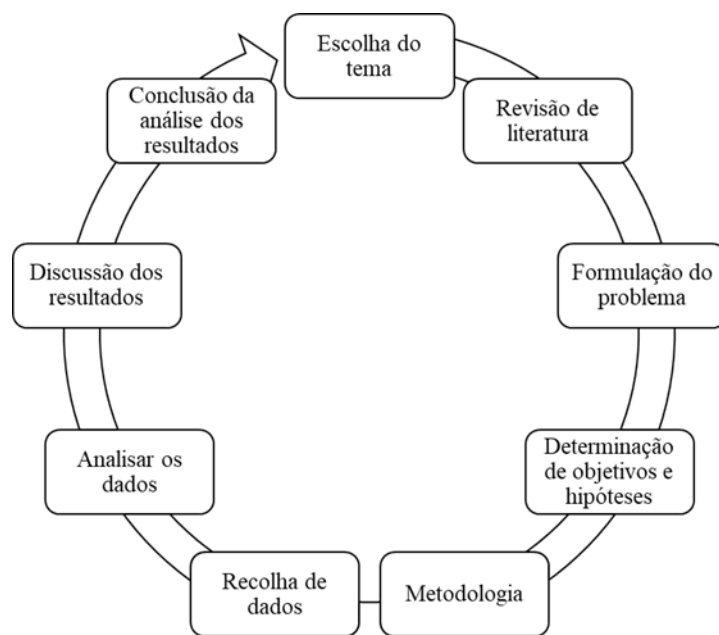


Figura 2 - Etapas de pesquisa de um trabalho científico

Fonte: Elaboração Própria, adaptado de Silva & Menezes (2005)

2.2.1. Pergunta de Partida

A problemática de um trabalho de investigação inclui um conjunto de premissas que servem como fio condutor (Quivy et al, 1992) ou mesmo um “farol que orienta o estudo” (Rosado, 2017, p.122), para que seja possível problematizar o tema do trabalho (Vieira, 2010).

Assim, na formulação do problema e determinação de objetivos, enunciou-se uma PP, que apresenta como principal objetivo clarificar o que se pretende saber com o trabalho (Quivy et al., 1992), sendo esta: **“Qual a relação entre a personalidade e os valores pessoais dos candidatos à Academia Militar?”**.

Considera-se esta questão inicial como exploratória, pois existe ainda pouco conhecimento sobre este tema, sobretudo no ensino superior militar português. Por esta razão, pretende-se analisar e compreender a realidade existente neste contexto específico, sem manipular variáveis, para posteriormente recolher dados que possibilitem desenvolver hipóteses no futuro (Ribeiro, 2010).

2.2.2. Objetivos Específicos

- (1) Analisar os candidatos à AM em relação à personalidade e aos valores pessoais.
- (2) Analisar os traços de personalidade dos candidatos à AM considerando o sexo, condição militar, condição de admissão e motivações.
- (3) Analisar os valores pessoais dos candidatos à AM considerando o sexo, condição militar, condição de admissão e motivações.

2.2.3. Perguntas Derivadas

A partir do OG, elaboramos os OE, que durante a execução da investigação permitem detalhar e redigir o conteúdo retirado durante a pesquisa (Fontelles et al, 2009), que por sua vez auxilia na resposta às PD “perfiladas com o objetivo geral da investigação” (Rosado, 2017, p. 122), sendo estas:

- (1) Quais os traços de personalidade e valores pessoais dos candidatos à AM?
- (2) Qual a relação existente entre os traços de personalidade considerando o sexo, condição militar, condição de admissão e motivações?
- (3) Qual a relação existente entre os valores pessoais considerando o sexo, condição militar, condição de admissão e motivações?

2.3. Estratégia Metodológica de Investigação

2.3.1 Seleção e caracterização da amostra

O universo ou população é caracterizado pelo conjunto de pessoas ou objetos das quais se necessita de saber informação, enquanto a amostra é uma parte desse mesmo universo, restringida a um conjunto de regras (Silva & Menezes, 2005). Como sujeito ou participante identifica-se qualquer indivíduo que constitui a amostra (Rosado, 2017). Assim,

é possível afirmar que a população coincide com a amostra, permitindo uma maior confiança e precisão na análise e processamento dos dados relativos aos candidatos. A amostra caracteriza uma parte importante do trabalho de investigação (Rosado, 2017), na medida que a fonte da mesma terá de ser “representativa e suficiente para apoiar as conclusões” (Prodanov & Freitas, 2013, p.102).

Nesta investigação, a amostra é constituída por 257 candidatos, na sua maioria do sexo masculino ($n = 214$), com idades compreendidas entre os 17 e os 25 anos ($M = 18.91$, $DP = 1.72$). Dos candidatos, 209 não eram militares e no que se refere ao curso que concorrem, 139 (54,1%) dos participantes escolheram o Exército (118 civis e 21 militares) e 118 (45.9%) optaram pela Guarda Nacional Republicana (91 civis e 27 militares). Em termos de residência, tendo como referência a “Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos do nível I (NUTS I)”, 95 (37%) dos participantes são do centro de Portugal Continental, 80 (31.1 %) do Norte, 53 (20.6%) da área metropolitana de Lisboa, 11 (4.3%) do Alentejo e 6 (2.3%) do Algarve. Em relação aos arquipélagos da Madeira e dos Açores, os participantes foram 9 (3.5%) e 3 (1.2%), respetivamente. Em relação à admissão à Academia Militar, 137 (53.3%) dos participantes foram admitidos.

2.3.2 Instrumentos

NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)

O NEO-FFI é uma versão reduzida do NEO-PI-R (Aluja et al, 2005), criado e adaptado por Costa e McCrae (2008), que abrange 60 questões que refletem padrões comportamentais, emocionais e cognitivos (Costa, & McCrae, 1992), distribuídas por cinco dimensões, com 12 itens cada uma. As respostas foram através de uma escala de Likert de 5 pontos, desde “1-discordo fortemente” até “5-concordo fortemente”. A versão portuguesa apresentou excelentes propriedades psicométricas com os seguintes valores de alfa de Cronbach (α): Conscienciosidade (.81), neuroticismo (.81), extroversão (.75), amabilidade (.72) e abertura à experiência (.71), muito similares à versão original (Magalhães et al., 2014). No presente estudo os valores de alfa de Cronbach são os seguintes: Conscienciosidade (.87), neuroticismo (.74), extroversão (.70), amabilidade (.65) e abertura à experiência (.66). De acordo com Gageiro e Pestana (2008), a conscienciosidade e o neuroticismo apresentam valores indicativos de uma boa consistência interna, por sua vez, a extroversão, a abertura à experiência e a amabilidade apresentam valores de uma consistência interna considerada razoável.

Lista de Valores Militares (LVM)

A LVM é um instrumento de pesquisa elaborado pelos autores deste estudo que inclui um conjunto de valores terminais existentes no contexto militar, onde estão incluídos os valores que a AM desenvolve, no âmbito da formação científica, militar e comportamental, sendo sete intrapessoais, i.e., valores centrados no indivíduo (disponibilidade, disciplina, honra, lealdade, coragem, patriotismo e liderança), e seis interpessoais, i.e., valores centrados na relação com os outros (segurança, camaradagem, cooperação, honestidade, sociabilidade e empatia), respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, desde “*1-discordo fortemente*” até “*5-concordo fortemente*”. Em relação às propriedades psicométricas, ambos os valores apresentaram consistências internas adequadas: Valores intrapessoais ($\alpha=.87$) e valores interpessoais ($\alpha=.72$).

2.3.3 Procedimentos

A pesquisa para o presente RCFTIA foi feita em bases de dados científicas como a B-On, Springer, RCAAPas, EBSCO e Google Scholar. Por conseguinte, na estrutura e redação do trabalho foi utilizado o *Microsoft Office Word*, orientado pelas Normas de Execução Permanente (NEP 522/1.^a) de redação de trabalhos de investigação da AM, de 2016. Para a elaboração de figuras e tabelas foi utilizado o *Microsoft PowerPoint*. A análise estatística dos dados dos questionários aplicados aos candidatos foi feita através do *software IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 28.0.1.0 for Windows*.

Durante a IV fase do processo de admissão, isto é, durante a PAM, foi estabelecido contacto com a Secção de Apoio Psicopedagógico da AM para que, no início da mesma, fosse possível reunir os candidatos e aplicar os questionários. Foram aplicados inquéritos por questionário de perguntas fechadas¹ (abordagem de natureza quantitativa) cujo método corresponde a uma importante ferramenta de medida, que pela sua tipicidade e complexidade permite uma análise mais detalhada da problemática. Antes da distribuição dos questionários o anonimato e a confidencialidade dos dados foram garantidos e os objetivos do estudo foram apresentados. Estes colaboraram na sua totalidade e rubricaram um consentimento informado, sem qualquer remuneração prevista. No que concerne ao tratamento de dados, e pela fase do processo de admissão em que os candidatos se encontram, é importante concluir que a exigência física, psicológica e emocional ao qual estes são dispostos (Pestana et al, 2018) carece de uma atenção redobrada na forma como os questionários foram aplicados. Dito isto, e face às distrações aos quais estes indivíduos poderiam ser sujeitos ao efetuarem

¹ Perguntas cuja quantidade de respostas é delimitada pelo autor/pesquisador.

o questionário *online*, foi decidido implementar o mesmo em formato papel, onde a digitalização das respostas na base de dados foi feita através da plataforma *Microsoft Excel*.

A recolha de dados e informações que serviu de base à revisão da literatura enquadra três tipologias de fontes: primárias, secundárias e terciárias (Albrecht, & Ohira, 2000). As fontes primárias caracterizam conteúdo ou informação original explanada sem a interpretação de outros autores, as fontes secundárias representam dados filtrados e estruturados consoante um arranjo definido, possuindo estas informações acerca das fontes primárias, e, por fim as fontes terciárias, que representam instrumentos bibliográficos que se orientam e baseiam em fontes primárias e/ou secundárias (Rosado,2017).

CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Resultados

3.1.1 Análise Descritiva

Em relação às competências que os candidatos esperam adquirir durante a PAM, verificamos que o desenvolvimento pessoal, a resistência física/psicológica e o espírito de equipa são as três competências mais referenciadas pelos participantes (Tabela 3).

Tabela 3 - Competências que os candidatos esperam adquirir durante a PAM (N = 257).

	n
Espírito de equipa	207
Desenvolvimento pessoal	220
Organização e gestão de tempo	181
Sentido de responsabilidade	185
Aquisição de conhecimentos práticos	186
Resistência física/psicológica	213
Outro (camaradagem, carácter, maturidade)	5

Fonte: Elaboração Própria

Considerando a análise descritiva das variáveis em estudo, apresenta-se agora as médias e os respectivos desvios-padrão relativos às dimensões da personalidade e dos valores, como o valor máximo e mínimo obtidos, considerando a amostra geral (Tabela 4).

Tabela 4 - Pontuações nas cinco dimensões de personalidade considerando a amostra do estudo (N = 257).

	Média	Desvio- Padrão	Mínimo	Máximo
Neuroticismo	26.27	5.51	14	46
Extroversão	35.65	4.60	24	47
Abertura à Experiência	26.09	4.67	16	40
Amabilidade	30.90	4.17	20	41
Conscienciosidade	41.18	5.51	18	52
Valores Intrapessoais	4.43	.53	2	5
Valores interpessoais	4.30	.53	3	5

Fonte: Elaboração Própria

Quando analisadas as cinco dimensões de personalidade em função do sexo dos participantes verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível do neuroticismo, em relação à condição militar e à condição de admissão; ao nível da abertura à experiência em relação à variável sexo dos participantes e à condição de admissão; ao nível da amabilidade, entre os candidatos do sexo masculino e feminino, e ao nível da conscienciosidade, quanto à condição militar e quanto à condição de admissão (Tabela 5).

Tabela 5 - Médias e Desvios-padrão nas cinco dimensões de personalidade em função do sexo, da condição militar e da condição de admissão (N = 257).

	M	F	<i>p</i>	M	NM	<i>p</i>	A	NA	<i>p</i>
Neuroticismo	30.48 (6.06)	31.26 (7.7)	.539	26.63 (4.81)	31.53 (6.33)	<.001	29.85 (6.31)	31,48 (6.32)	.039
Extroversão	43.01 (4.61)	44.47 (4.19)	.056	43.81 (3.86)	43.13 (4.71)	.347	43.30 (4.61)	43.20 (4.53)	.862
Aberto à Experiência	38.92 (4.79)	41.26 (5.66)	.005	39.33 (4.46)	39.30 (5.14)	.970	39.86 (4.80)	38.67 (5.20)	.048
Amabilidade	44.03 (4.42)	46.35 (4.33)	.002	44.75 (5.21)	44.34 (4.31)	.618	44.09 (4.66)	44.79 (4.27)	.215
Conscienciosidade	48.69 (5.33)	50.40 (7.15)	.074	51.58 (5.28)	48.38 (5.63)	<.001	49.76 (5.68)	48.08 (5.61)	.018

Nota: Masculino (M), Feminino (F), Militar (M), Não militar (NM), Admitido (A), Não admitido (NA)

Fonte: Elaboração Própria

Observando a Tabela 6, constatamos a existência de algumas diferenças estatisticamente significativas. Em relação aos valores intrapessoais, verificaram-se diferenças em relação à condição militar. Nos valores interpessoais, esta diferença foi apenas verificada em relação ao sexo dos candidatos. Relativamente às motivações, foram constatadas diferenças significativas na motivação extrínseca, entre os candidatos admitidos e não admitidos; na motivação intrínseca – valores -, quando comparamos os candidatos em relação à condição militar e à condição de admissão; e na motivação intrínseca – crescimento pessoal -, quando comparados candidatos masculinos e femininos.

Tabela 6 - Médias e Desvios-padrão dos valores e da motivação em função do sexo, da condição militar e da condição de admissão (N = 257).

	M	F	p	M	NM	p	A	NA	p
Val. Intrapessoais	4.41 (.54)	4.52 (.48)	.241	4.49 .44	4.39 .54	.027	4.44 (.55)	4.43 (.50)	.441
Val. Interpessoais	4.27 (.53)	4.51 (.49)	.007	4.33 .47	4.30 .54	.694	4.32 (.53)	4.29 (.53)	.327
Mot. Extrínseca	4.03 (.70)	4.05 (.86)	.908	4.03 .68	4.04 .75	.954	3.96 (.75)	4.12 (.71)	.039
Mot. Intrínseca	4,23 (.77)	4.27 (.71)	.782	4.61 .55	4.15 .77	<.001	3.00 (.58)	2.66 (.72)	<.001
Mot. Intrínseca (Cresc. Pessoal)	4.03 (.65)	4.28 (.62)	.025	4.09 .61	4.07 .66	.839	4.05 (.68)	4.11 (.62)	.226

Nota: Masculino (M), Feminino (F), Militar (M), Não militar (NM), Admitido (A), Não admitido (NA)

Fonte: Elaboração Própria

3.1.2 Correlações entre as variáveis

Com o objetivo de analisar as correlações entre as variáveis utilizou-se o Coeficiente de Correlação Ordinal de Spearman (Tabela 7).

Tabela 7 - Correlações entre as variáveis

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Valores Intrapes.										
2. Valores Interpes.	.616***									
3. Mot. Extrínseca	.050	.126*								
4. Mot. Intrínseca Val.	.354***	.236***	.015							
5. Mot. Intrínseca CrPes	.313***	.278***	.269***	.193**						
6. Neuroticismo	-.128	.028	-.039	-.401***	-.079					
7. Extroversão	.348***	.366***	.076	.191**	.183**	-.179*				
8. Abertura à Experiência	.063	.196**	.095	.111	.124	.066	.299***			
9. Amabilidade	.352***	.349***	.225***	.214**	.264***	-.057	.435***	.116		
10. Conscienciosidade	.419***	.356***	.136*	.507***	.304***	-.441***	.379***	.092	.434***	

* p< .05; **p< .01; ***p< 0.01

Fonte: Elaboração Própria

3.2. Discussão de Resultados

Após todo o enquadramento teórico, metodologia utilizada e resultados obtidos, efetua-se a análise das informações geradas pelos inqueritos por questionário apoiados e justificados por consulta bibliográfica.

3.2.1 Competências

No que concerne às competências que os candidatos esperam adquirir durante a PAM, observou-se uma maior referência ao espírito de equipa, desenvolvimento pessoal e resistência física/psicológica. Estas constatações podem ser “naturais” tendo em conta que são estas as competências exigidas na PAM, como considera Borges (2012, p. 158), quando refere que “ser-nos-ia exigida robustez física e psicológica, espírito de sacrifício e trabalho em equipa. Enfim que fossemos um só”. É importante sublinhar que estas competências refletem também o comportamento, motivações, habilidades e traços dos candidatos (Boyatzis, 1991), as quais também são referenciadas por outros autores. Montez (2021) considera que os cadetes da AM tendem a “encorajar uma dedicação” que materializa a preocupação em incentivar os seus pares e subordinados a desenvolverem o espírito de equipa. Oliveira (2004) refere que o desenvolvimento pessoal foi uma das competências mais selecionadas pelos 191 cadetes da AM participantes no seu estudo e Pestana et al. (2018) revelaram que o desenvolvimento pessoal, juntamente com a identificação com valores militares, foi uma das razões principais que levaram os candidatos a concorrer à AM, em 2017. Em relação à resistência física/psicológica, à semelhança de outras Academias, no processo de admissão, os candidatos são submetidos a níveis de stress, pressão e tratamento físico e psicológico, com o objetivo, entre outros, de efetuar uma melhor seleção possível (Silva, 1998), pois a resistência física/psicológica é uma característica associada à vida militar e equiparada à resiliência de cada indivíduo (Deuster & Silverman, 2013).

3.2.2 Dimensões da personalidade em função do sexo, condição militar e condição de admissão

Considerando o traço neuroticismo (i.e., vulnerabilidade, desajustamento psicossocial, ansiedade e depressão), verificou-se uma diferença significativa entre os candidatos militares e não militares, tendo estes últimos a média mais elevada. Este resultado pode ser justificado pela pressão e ansiedade que os candidatos não militares experienciaram ao depararem-se pela primeira vez com as dificuldades associadas à [nova] vivência militar (Pestana et al., 2018). Constatou-se igualmente uma diferença entre os candidatos admitidos

e não admitidos, o que possibilitará inferir que este traço poderá interferir de forma significativa no (in)sucesso nesta última fase do processo de seleção para a AM. Como referem Ito et al. (2007), indivíduos com elevados níveis de neuroticismo tendem a ser mais ansiosos, depressivos e vulneráveis, levando desta forma a um desajustamento psicossocial. Ainda em relação ao neuroticismo, é particularmente interessante que não exista diferença estatisticamente significativa entre os candidatos e candidatas, apesar de estas últimas terem um valor mais elevado. Segundo a literatura, como Zanon et al. (2012), os valores de neuroticismo mais elevados são nos homens, no entanto, existem alguns estudos em contexto militar que não corroboram com a maioria da literatura existente. Por exemplo, Moura (2011) realizou um estudo com 192 candidatos à AM, tendo verificado que as candidatas apresentaram também níveis mais elevados de *stress* e ansiedade. Nascimento (2014) vai ao encontro deste resultado, pois considera que a fase de integração numa instituição militar carece de um esforço rigoroso, pela exigência física e psicológica, provocando, possivelmente, um efeito de ansiedade e vulnerabilidade para as candidatas, ainda para mais quando a maioria dos candidatos são do sexo masculino. Isto significa que no contexto militar os candidatos masculinos sentem-se socialmente e individualmente mais seguros e confiantes que as candidatas femininas (Zaqueu, 2014). Pode também ser importante a influência deste traço nos processos de seleção, onde seria de todo relevante que se continuem a realizar estudos no sentido de explorar a existência, ou não, de valores significativos entre candidatos e candidatas, até porque a diferença entre estas subamostras, em relação à quantidade de participantes, continua a ser bastante díspar, o que também poderá contribuir para o impacto psicofísico nas candidatas numa instituição ainda com história castrense, que se faz mais no masculino.

Em relação ao traço abertura à experiência foi possível verificar que existe uma diferença significativa quanto ao sexo dos participantes, sendo as candidatas com o valor médio mais elevado. Isto significa que as candidatas durante a PAM revelaram uma maior disposição ao ambiente militar, respondendo assim de forma mais adaptativa (Griffin & Hesketh, 2004). Este vai ao encontro do mesmo resultado encontrado em relação ao neuroticismo acima referido, i.e., as candidatas, apesar de se encontrarem num contexto exigente com tradições ainda castrenses, o seu nível motivacional e estrutural permite-lhes dar espaço a aumentar a sua experiência de forma positiva (Filipe, 2012). Também nos nossos resultados, a nível da abertura à experiência, foi verificada uma diferença significativa entre os candidatos admitidos e não admitidos, podendo ser justificada, em parte, pela relação que este domínio tem com a resiliência (Maria, 2017), isto porque a

abertura à experiência está positivamente relacionada com o desempenho adaptativo e com uma melhor adaptação a tarefas e contextos imprevisíveis (Mocho, 2021). Assim, durante a PAM, é crucial para um candidato integrar-se e adaptar-se às diferentes imprevisibilidades físicas e cognitivas da instituição (Coutinho, 2014a; Cunha, 2008). Um aspeto a salientar é que esta variável tem um impacto positivo sobre a emergência de liderança, que em contexto de seleção e formação caracteriza-se por ser um importante preditor a ter em conta, sobretudo nos candidatos à AM (Zaqueu, 2014).

No que refere à conscienciosidade, os nossos resultados revelam valores estatisticamente significativos entre os candidatos militares e não militares, sendo os militares com valores mais elevados, e entre os admitidos e não admitidos, com os candidatos admitidos a apresentarem valores mais elevados. Assim, e como a conscienciosidade revela uma melhor adaptação comportamental e competência para cumprir normas (Goldstein, 2021), os resultados permitem inferir que os candidatos militares possuem uma maior consciência, sendo mais natural terem uma postura militar mais “assertiva”. Como referem Lazarus e Launier (1979), os militares cujo conhecimento é mais vasto e aprofundado em tarefas inerentes à situação profissional possuem maiores níveis de conscienciosidade que os restantes, possuindo uma maior disciplina, detalhe e precisão na execução das suas tarefas. Este resultado foi igualmente verificado no estudo de Cunha (2016) com cadetes da AM, onde menciona que os indivíduos mais conscienciosos eram mais confiantes e praticantes de comportamentos positivos e favoráveis ao exercício da sua profissão. A existência de valores elevados deste traço nos candidatos admitidos torna-se importante para o contexto laboral pois poderá indicar maiores capacidades de autoeficácia (Machado, 2018), maior desempenho individual (Gomes, 2021) e maior confiabilidade (Comolatti, 2010).

Em relação ao traço amabilidade verificou-se uma diferença significativa entre os candidatos e as candidatas, sendo o valor superior nestas últimas. O elevado nível desta dimensão caracteriza indivíduos que apresentam coragem, humildade, altruísmo, responsabilidade e organização (Cardoso, 2010). Esta diferença é igualmente encontrada por Dias (2010) no estudo que efetuou com militares da Força Aérea (FA), justificando que militares do sexo feminino apresentam maiores níveis de afetividade positiva que os masculinos. Manifestações comportamentais afetivas, regozijo profissional e emoções intergrupais positivas caracterizam as candidatas com maiores valores neste traço (Gondim, et al., 2016).

Por último, o traço extroversão não apresenta diferenças significativas em relação às variáveis em estudo. Significa que os candidatos à AM tendem a ter o mesmo nível na sua predisposição de comunicar e na sua necessidade de procurar estímulos e sensações positivas (Gomes & Golino, 2012). Como refere Rouco (2012), a comunicação é muito importante para o contexto militar, pois os comandantes [líderes] têm que influenciar e motivar os seus colaboradores para atingirem determinados objetivos.

3.2.3 Valores pessoais em função do sexo, condição militar e condição de admissão

Como já referido, os valores pessoais são fundamentais na construção da nossa personalidade e comportamento (Pinto, 2019), sendo assim muito relevantes para a instituição militar (Montesinos, 2020), e para a AM (AM, 2023).

No que se refere aos valores interpessoais, os nossos resultados revelam que existe diferença significativa em relação à variável sexo, sendo as candidatas que apresentam os valores mais elevados. Estes valores pressupõem a existência de afetividade (Rosado & Mesquita, 2011), estando associado às competências emocionais (Coelho, 2018) e ao trabalho de equipa (Rosado & Mesquita, 2011). Estes resultados estão em consonância com a literatura. Por exemplo, Carvalho (2013) refere no seu estudo sobre literacia social, que o sexo feminino “tende a ser mais favorável ao objetivo de vida de «ajudar os outros»” (p. 107). Quanto aos valores intrapessoais, verificou-se uma diferença significativa em relação à condição militar, sendo os candidatos militares aqueles que apresentam maiores valores. Este resultado poderá estar relacionado com o facto dos valores plasmados na instituição militar, incluindo na AM, serem maioritariamente intrapessoais, como verificado na Lista de Valores Militares apresentada neste estudo. Isto significa que os candidatos militares tendem a ter uma maior automotivação e autoeficácia (Nulton & Hoekje, 2018), ou seja, são valores relacionados com o reconhecimento e sucesso próprio (Santos et al., 2013), que de certa forma caracterizam as exigências do contexto militar (Machado, 2018). Estes valores contribuem também para o desenvolvimento de competências intrapessoais que estão relacionadas com a disciplina, a responsabilidade e a liderança (Pestana et al., 2018).

3.2.4 Motivações intrínsecas e extrínsecas em função da condição de admissão e condição militar

Apesar do presente estudo focar a relação entre os traços de personalidade e os valores, compreender a motivação dos nossos participantes é muito importante, pois como é referido por Maslow (1970), são as motivações que delimitam os valores pessoais. Carvoeiro

(2015) refere que existe uma relação positiva entre os valores e as motivações intrínsecas, refletindo a devoção, a valorização e o gosto profissional subjacente à prática de ações.

Assim, os nossos resultados apresentam uma diferença significativa na motivação intrínseca – valores - em relação à condição militar, em que os militares têm os valores mais elevados, e em relação à condição de admissão, sendo os candidatos admitidos aqueles com os maiores valores na motivação intrínseca. Em relação aos candidatos militares, este resultado pode-se considerar natural, pois têm já uma maior consciência sobre a instituição. Como referem Ryan e Deci (2000) atributos como a determinação e a satisfação pessoal de continuar na instituição poderão revelar motivações intrínsecas dos candidatos. O facto de os candidatos admitidos terem maiores valores na motivação intrínseca poderá ser muito benéfico para o Exército e para GNR, porque estes candidatos privilegiam a “causa” da instituição, ao contrário de motivações extrínsecas (Pestana et al., 2018). Assim, os nossos resultados podem ser importantes para a AM, pois, como refere Tanaka (2020), o desempenho militar está diretamente associado às motivações intrínsecas. Para além de influenciar o desempenho militar, a motivação intrínseca influencia também a *performance* dos militares, tirando este maior rendimento quando as suas preferências são orientadas para a vontade e intenção de agir em prol dos valores da instituição (Miranda, 2008). Foi verificado também uma diferença significativa na motivação intrínseca – crescimento pessoal – quando comparamos o sexo dos candidatos, sendo as candidatas com os valores mais elevados. Este facto pode ocorrer porque as candidatas apresentam maior disponibilidade interna para direccionar o seu comportamento, isto é, maior disponibilidade para a abertura à experiência (conforme os resultados atrás referidos), procurando assim, conforme Barbosa (2009), uma maior satisfação em estímulos que lhes proporcionem incremento de competências pessoais. Assim, é importante realçar que a existência de candidatos a uma instituição militar com preferências intrínsecas pode prevenir o *burnout* (Carvoeiro, 2015), na medida que as motivações inerentes a estes fazem-nos sobrevalorizar a instituição a que se submetem (Costa, 2019).

Quanto à motivação extrínseca, apenas se verificou uma diferença significativa na variável condição de admissão, sendo os candidatos não admitidos aqueles que tiveram resultados maiores. Este resultado vai ao encontro do estudo de Pestana et al. (2018), com candidatos à AM, no sentido em que os candidatos não admitidos têm mais motivações extrínsecas, que resultam de fatores externos, do que intrínsecas. Estes autores referem que “a motivação acaba assim por ser muito importante não só no processo de candidatura, como também na adaptação ao ensino superior e à frequência do curso” (p.172).

3.2.5 Correlações entre variáveis

3.2.5.1 Traços de personalidade

A correlação positiva entre a conscienciosidade e a amabilidade caracteriza a adaptabilidade ética e moral dos candidatos (McCrae & John, 1992), prevendo estas uma menor dificuldade de tomada de decisão, escolha profissional, autoconfiança e autoeficácia no contexto militar (Maria, 2017). A extroversão também apresenta uma relação positiva com esta, onde, segundo Cunha (2016), caracteriza militares que são mais sociáveis, extrovertidos, felizes e emocionalmente positivos. Em relação ao neuroticismo, esta é a única dimensão que apresenta correlações negativas significativas no que concerne às variáveis do modelo dos CGF, onde se verifica que quanto maior é o nível de neuroticismo menor será o nível de conscienciosidade (Barbosa, 2018). Em concertação com Machado (2018) e Martins (2013b), a relação entre esta e a extroversão é também negativa. Este resultado pode ser corroborado pela vulnerabilidade a comoções negativas e veemência do comportamento emocional (Matthews et al, 2003), ou mesmo pelo nível de comunicação, que segundo Nunes (2005), representa a dificuldade de resolver problemas e tomar decisões. Estas relações negativas podem ser também justificadas pela disparidade entre os traços neuroticismo, extroversão e conscienciosidade, onde é deduzido que um candidato com elevados níveis de assertividade, sociabilidade e confiança (características da extroversão) ou responsabilidade, perseverança e organização (características da conscienciosidade), vão possuir baixos níveis de insegurança e ansiedade (Matthews et al, 2003; Zaqueu, 2014). A correlação entre a amabilidade e a extroversão assume um resultado positivo e significativo, caracterizando um elevado número de candidatos com compaixão, altruísmo e modéstia (Silva et al, 2007). Estas, à semelhança da relação existente entre as dimensões abertura à experiência e extroversão, encontram-se ligadas às tendências e orientações interpessoais, fazendo com que os candidatos possuam estímulos colaborativos e habilitações correspondentes ao emprego do seu potencial (Cardoso, 2010).

3.2.5.2 Valores Pessoais

É possível verificar que a maior parte das variáveis da personalidade (à exceção do neuroticismo) correlacionam-se significativamente com os valores interpessoais.

No caso da conscienciosidade, é demonstrado por McCrae e Costa Jr. (1989) que esta dimensão possui muitas implicações no âmbito interpessoal, onde, segundo Velho (2022), a mesma enfatiza a assertividade, responsabilidade e a capacidade de resolver problemas

associados ao ambiente coletivo. É igualmente demonstrado por Coelho (2018) que este traço está associado aos valores interpessoais e às competências emocionais.

A amabilidade é considerada uma das principais dimensões que orientam as relações interpessoais (Ponikiewska et al., 2020), encontrando-se estas variáveis relacionadas com a capacidade de tomar decisões e resolver conflitos, melhor entendimento das ligações entre indivíduos constituintes da organização (Graziano et al., 1996) e melhor empatia (Yang & Tu, 2021). O traço amabilidade é preditor das habilidades interpessoais, na medida que favorece o desempenho para além das técnicas específicas do trabalho e aumenta ainda a capacidade cognitiva (Neuman & Wright, 1999), causando impacto na autoestima e na qualidade dos relacionamentos, pelo que a harmonia interpessoal e a valorização da afectibilidade e ligação entre pares torna mais eficiente a prática de tarefas individuais e coletivas numa instituição (Park et al., 2021).

A abertura à experiência caracteriza indivíduos mais propensos a aceitar diferentes desafios do domínio pessoal e interpessoal, baseados na vontade de expressar, revelar e aceitar diferentes tipologias de experiências (McCrae & Costa, 1980). A correlação positiva entre estas variáveis descreve indivíduos com elevada autoconfiança, assertividade e sociabilidade, assente na positiva relação intercultural e no trabalho de equipa (Homa et al., 2008). No meio militar, a criatividade é um preditor desta dimensão (Schilpzand et al., 2011), onde segundo Chan e Drasgow (2001), promove a capacidade cognitiva e a liderança.

A relação entre as variáveis extroversão e valores interpessoais provocam vantagens emocionais e revelam emoções positivas a nível social e profissional (Wilmot, 2019). Estas variáveis correlacionam-se positivamente com a eficácia profissional (Little et al., 1992), produzindo maiores níveis de comunicação e confiança no seio militar (Elliott, 1997). É corroborado por Congard et al. (2022) que a liderança correlaciona-se também com estas variáveis, onde existe uma constante necessidade por estimulação e atividade, capacitando a mais rápida resolução de problemas e adaptação a ambientes adversos.

Em relação ao sexo, é possível verificar uma correlação significativamente positiva em relação aos valores interpessoais. É corroborado por Costa (2016) que as mulheres possuem e valorizam mais as características e relações interpessoais que os homens, aprovando que a resolução de conflitos interpessoais depende diretamente do género. Para Feliciano (2018), as mulheres possuem um maior desempenho na resolução de problemas ou conflitos sociais, onde ainda Nulton e Hoekje (2018) evidenciam que estas concentram-se mais na comunicação e nos atributos interpessoais que os homens, que se concentram mais na competência específica do trabalho.

Os valores interpessoais e intrapessoais afetam o desempenho e satisfação de todos os colaboradores de uma determinada organização (Tavares et al, 2015), na medida que caracterizam o comportamento individual e as relações dinâmicas que estes têm com outras pessoas (Carpentieri, 2015). É evidenciado por Nulton e Hoekje (2018) que a comunicação correlaciona-se positivamente com estas variáveis e que o desenvolvimento de competências intrapessoais e interpessoais potencia o desempenho organizacional.

Porém, pela análise dos resultados é possível verificar uma diferença significativa nas médias dos valores pessoais, sendo os valores intrapessoais mais elevados que os interpessoais. Ou seja, os candidatos possuem uma maior tendência para uma monotorização própria assente na automotivação e autoeficácia (Nulton & Hoekje, 2018). Segundo Machado (2018), a maior valorização da componente intrapessoal é caracterizada também pelas exigências do meio militar, onde cada candidato enfrenta um conjunto de adversidades e situações inesperadas que contribuem para uma maior apreciação e desenvolvimento de competências intrapessoais relacionadas com a disciplina, responsabilidade ou liderança (Pestana et al., 2018).

É possível verificar pelos resultados que os traços de personalidade conscienciosidade, amabilidade, e extroversão possuem valores significativamente positivos com os valores intrapessoais.

A relação entre esta variável e a conscienciosidade influencia o trabalho individual, onde é revista uma prossecução constante para tarefas, técnicas, objetivos e valores próprios (Nascimento, 2014). Para Oliveira (2002), indivíduos que possuam uma maior abundância desta dimensão dispõem de uma maior ética e perseverança no trabalho e apresentam ainda um maior nível de competências pessoais, contribuindo ainda para uma motivação acrescida, incentivando à realização dos objetivos de trabalho (Duncan, 1999) e ao desenvolvimento da comunicação (Macke, 2008).

A correlação positiva entre a amabilidade e os valores intrapessoais é, à semelhança de várias dimensões, preditora de um melhor desempenho académico e determinação favorável nos jovens (Park et al., 2017), afetando principalmente adolescentes cuja interação organizacional e capacidade de resolução de conflitos não está perfeitamente formulada. É corroborado por Nelson (2014) que no meio militar esta relação apresenta grandes implicações na motivação e, segundo Kyllonen et al. (2014), também na competência social e liderança.

A dimensão extroversão regula a satisfação e cria oportunidades de interação interpessoais e intrapessoais entre os indivíduos de uma determinada organização (Paula et

al., 2016). No âmbito intrapessoal, é corroborado por Gutiérrez et al. (2019) que esta relação é, à semelhança da amabilidade, preditora de um elevado nível de autoeficácia e desempenho académico nos jovens. Os autores Charbonneau e Nicol (2002) demonstram também relações positivas com a empatia, e Srivastava (2012) com a assertividade.

3.2.5.3 Motivações

A correlação significativamente positiva entre as motivações intrínsecas e valores interpessoais reflete, num estabelecimento militar, o trabalho em equipa e a coesão de grupo, que se constituem como uma das principais características desta organização (Oliveira, 2002). O consequente interesse nas relações interpessoais e motivações intrínsecas enfatiza a cooperação e o prazer na execução de funções profissionais e na autoestima dos constituintes da instituição (Kobal, 1996). Aspectos como a empatia e responsabilidade social constituem-se como fatores destas duas variáveis, que por serem intrinsecamente marcantes para cada indivíduo, destacam os valores e relações interpessoais (Miguel et al., 2012). O autor Silva (2022) enfatiza também que estas duas variáveis correlacionam-se positivamente entre si no meio militar por serem importantes atributos da liderança, contribuindo para uma motivação e relacionamento focado no comprometimento das pessoas que se inserem na organização.

Ao contrário dos valores interpessoais, a componente intrapessoal inclui uma monotorização própria assente na automotivação e autoeficácia de cada indivíduo (Miguel, 2014). A correlação significativamente positiva entre estas duas variáveis é corroborada por Schlochauer (2012), que evidencia que os valores intrapessoais caracterizam indivíduos que se motivam pelos interesses internos da organização. O contexto intrapessoal contribui ainda para a motivação intrínseca auxiliando os indivíduos na escolha, pensamento ou ação durante a execução de uma determinada tarefa (Cardoso, 2008). É evidenciado por Lütz et al. (2012) que esta relação é regulada a partir da autoestima e valorização da atividade laboral de cada indivíduo, tendo em conta que o seu trabalho é intrinsecamente importante e valorizado por ele próprio.

É possível verificar por Jugović et al. (2012) que os traços de personalidade possuem uma relação significativa com as motivações intrínsecas e extrínsecas. A relação entre as motivações extrínsecas e os valores interpessoais comporta, segundo Pacheco (2015), as necessidades primárias dos militares, ou seja, a relação positiva entre estas é justificada pelo interesse nas condições de trabalho e benefícios sociais ou salariais. Estas causam um aumento das emoções afetivas em consequência da motivação gerada pela realização de uma

determinada ação, seja a partir de recompensas, avaliações ou *feedback* (Lourenço, 2014). Da perspectiva profissional, os militares priorizam também aspectos como as condições de trabalho e benefícios no desempenho das suas funções, subjacentes às relações interpessoais que necessitam de ter e que contribuem para o melhor relacionamento com superiores e subordinados (Duarte, 2008).

Os autores Önder et al. (2014) observaram que a correlação positiva entre a motivação intrínseca e a conscienciosidade caracteriza indivíduos mais altruístas e dedicados à prossecução dos valores da instituição, tomando iniciativas em prol dos interesses coletivos organizacionais. A autodisciplina apresenta também uma relação positiva com estas dimensões e tem uma influência significativa na escolha de uma vida profissional assente na prossecução académica (Khalilzadeh & Khodi, 2021). Esta relação justifica ainda um ambiente de trabalho mais proveitoso (Ariani, 2013), assente numa melhor organização individual (Wiersma & Kappe, 2017). A relação entre a amabilidade e a motivação intrínseca é também um importante preditor do desempenho, na medida que a prática das funções inerentes ao trabalho são executadas de uma forma mais proveitosa em consonância com os constituintes da organização (Shahreki et al., 2020). A correlação positiva entre esta e a variável extroversão influencia a criatividade e revela ser um importante preditor da autoeficácia (Martinelli & Sassi, 2010). Esta representa também uma forte relação com a satisfação e resiliência dos militares (Joyner et al., 2019), assente na criação de novos estímulos e formas de resolver problemas (Costa et al., 2015). As variáveis em causa caracterizam também níveis altos de inovação (Buijs, 2022), rápida aprendizagem (Liew et al., 2016) e ainda militares mais ambiciosos, criativos e determinados (Martinussen, 2021). O neuroticismo é a única dimensão da personalidade que contém uma relação significativamente negativa com as motivações intrínsecas, sendo esta justificada por Komaraju (2009) com a maior incidência deste traço para indivíduos que priorizam as motivações extrínsecas face a serem mais sensíveis a mudanças e experiências novas, optando por atividades e tarefas que diminuam a sua insegurança e baixem o nível de ansiedade.

No domínio das motivações extrínsecas, é evidenciado por Hart et al. (2007) que indivíduos cujo nível de conscienciosidade é mais alto consideram-se mais propensos a ter um bom desempenho em instituições que carecem de motivações intrínsecas e que também contêm recompensas e gratificações extrínsecas. No domínio das motivações extrínsecas, é evidenciado por Hart et al. (2007) que indivíduos cujo nível de conscienciosidade é mais alto consideram-se mais propensos a ter um bom desempenho em instituições que carecem

de motivações intrínsecas e que também contêm recompensas e gratificações extrínsecas. Esta relação caracteriza indivíduos que tendem a ter mais objetivos e a procurar fatores para serem valorizados e reconhecidos nas suas ações, inerentes à sua personalidade baseada na disciplina e responsabilidade (Newsome, 2003). No caso da amabilidade, vários estudos evidenciam que esta correlação é negativa em vez de positiva, como é denotado nos resultados da presente investigação (Sung & Choi, 2009). Ainda assim, é possível analisar pelos autores Yeh et al. (2020), que referem que a amabilidade é preditora da motivação extrínseca que leva a um pensamento assente no auto empreendedorismo, definido pelo aproveitamento de recursos próprios e institucionais.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O estudo da personalidade e valores pessoais dos candidatos que pretendem ingressar num Estabelecimento de Ensino Superior Público Universitário Militar implica a análise de um conjunto de fatores subordinado à adaptação dos jovens em contextos caracterizados por importantes fatores internos e externos. A Academia Militar tem como principal missão formar futuros oficiais do Exército Português e da Guarda Nacional Republicana, através de um conjunto alargado de unidades curriculares e atividades extracurriculares. Concomitantemente, ao longo do percurso académico, procura-se promover nos cadetes a identificação e a aceitação da cultura organizacional e o quadro de valores institucionalmente estabelecidos. Assim, o estudo da personalidade e dos valores pessoais dos candidatos que pretendem ingressar no ensino superior militar torna-se importante pois poderão tornar-se indicadores da adaptação, ou não, dos mesmos à vida militar.

Os traços de personalidade (neuroticismo, extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência) dos candidatos afetam diretamente a forma como estes executam as suas funções no âmbito individual e coletivo, possuindo uma grande importância na forma como lideram, confiam e adaptam os seus conhecimentos à prática de determinadas funções inerentes à profissão e condição militar. Cada indivíduo, através de escolhas, decisões e ações contribui inadvertidamente para o desempenho da organização, que, para além de tudo, é influenciada principalmente pelas pessoas que a constituem.

Para além disto, os valores intrapessoais (disponibilidade, disciplina, honra, lealdade, coragem, patriotismo e liderança) e interpessoais (segurança, camaradagem, cooperação, honestidade, sociabilidade e empatia) enfatizam e constroem a génese do seio militar,

promovendo a prossecução dos objetivos de uma instituição assente primordialmente em valores pessoais.

O estudo destes fatores permite identificar o potencial de cada indivíduo, prevendo o desempenho e melhorando o processo de seleção da instituição. Esta contribui ainda para um melhor entendimento do comportamento e da cultura organizacional, promovendo a mais fácil identificação de aspetos de liderança que promovem o melhor desempenho e eficiência no recrutamento militar.

Em relação aos traços de personalidade, no presente estudo, verifica-se uma maior influência nas dimensões da amabilidade e abertura à experiência nas candidatas. Em relação à condição militar, é verificada uma maior incidência nos candidatos militares na dimensão da conscienciosidade e menor no neuroticismo, e em função da condição de admissão, os resultados perfazem uma maior influência nas dimensões da abertura à experiência e conscienciosidade e menor no neuroticismo nos candidatos admitidos.

Quanto às motivações, conclui-se que as dimensões da conscienciosidade, extroversão e amabilidade relacionam-se significativamente com as motivações intrínsecas, ao que, o neuroticismo é a única variável que apresenta uma relação significativamente negativa com esta. No caso das motivações extrínsecas, a extroversão, amabilidade e conscienciosidade consideram-se possíveis variáveis preditoras deste tipo de motivação. Também é relevante referir que as motivações intrínsecas, em função da condição de admissão e condição militar, apresentam resultados mais elevados nos candidatos militares, como posteriormente nos candidatos admitidos, como um todo.

Quanto aos valores pessoais e às motivações, os resultados confirmam uma maior incidência nos valores interpessoais e nas motivações intrínsecas orientados para o crescimento pessoal nas candidatas à Academia. Em relação à condição militar, é possível verificar uma maior incidência dos candidatos militares nos valores intrapessoais e nas motivações intrínsecas. Por fim, em relação à condição de admissão, os resultados perfazem nos candidatos admitidos uma maior incidência nas motivações intrínsecas orientadas para os valores e menor para as motivações extrínsecas.

Quanto às relações entre os traços de personalidade e os valores pessoais, verificou-se que todas as dimensões da personalidade, à exceção do neuroticismo, influenciam positiva e significativamente os valores interpessoais e que, no âmbito intrapessoal, apenas os traços conscienciosidade, amabilidade e extroversão possuem relações significativas com esta variável. No que concerne às competências, confirma-se uma maior incidência no espírito de equipa, desenvolvimento pessoal e ainda na resistência física/psicológica. Todas as

investigações possuem limitações. Como principais limitações deste estudo destaca-se a amostra heterogénea em relação ao sexo dos candidatos, i.e., a amostra foi maioritariamente masculina, como a área de residência, tendo em conta o número reduzido de candidatos de algumas regiões de Portugal. Poderá considerar-se como uma limitação as possíveis respostas de “desejabilidade social”, tendo em conta que os participantes se encontravam num processo de seleção. Em relação à escala de valores, poderiam ser inseridos outros valores, inter e intrapessoais. Quanto à técnica de recolha de dados, através de um questionário, possibilitou a apresentação de indicadores numéricos que comprovaram os objetivos do presente estudo, no entanto seria interessante complementar os mesmos com informações qualitativas, pois permitiriam compreender a perceção da complexidade desta temática.

Apesar destas limitações, consideramos que os nossos resultados podem contribuir significativamente para um melhor conhecimento do perfil dos candidatos à Academia Militar, pois os estudos sobre estas temáticas continuam a ser escassos, sobretudo na seleção de candidatos ao Ensino Superior Militar. Desta forma, seria muito interessante que esta investigação conduzisse a futuros estudos que explorassem o perfil dos candidatos da Academia Militar, dando primazia a estudos longitudinais e mistos, o que permitia compreender a existência de variações ao nível dos valores, e até mesmo cruzando com outras variáveis, como as competências adquiridas, as motivações e os resultados académicos.

Apontamos como principais implicações práticas dos resultados encontrados, o reconhecimento da importância dos traços da personalidade e dos valores pessoais no processo de seleção dos futuros comandantes do Exército Português e da Guarda Nacional Republicana, considerando os mesmos como variáveis que minimizam a subjetividade, sempre inerente, a um processo de seleção. Significa que o estudo da personalidade e dos valores pessoais deve ser utilizado como um importante indicador de avaliação no processo de seleção, quer pela peculiaridade das características e adversidades do contexto militar, quer pelos valores éticos, morais e profissionais inerentes à instituição e que determinam o que é SER MILITAR.

BIBLIOGRAFIA

- Academia Militar (2022). Normas do concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2022/2023. https://academiamilitar.pt/images/Concurso_de_Admiss%C3%A3o_%C3%A0_AM/2022/2.Normas_do_concurso_de_admiss%C3%A3o_%C3%A0_AM_-_Ano_letivo_2022-2023.pdf
- Academia Militar. (2023). Diretiva Setorial. https://academiamilitar.pt/images/Diretiva_Setorial_da_AM_22_23.pdf
- Afonso, J. M., & Gomes, A. R. (2009). Stress ocupacional em profissionais de segurança pública: um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão e crítica*, 22, 294-303. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000200017>
- Albrecht, R. F., & Ohira, M. L. B. (2000). Bases de dados: metodologia para seleção e coleta de documentos. *Revista Acb*, 5(5), 131-144.
- Almeida, L. S. (2007). Transição, adaptação académica e êxito escolar no ensino superior. *Revista galego-portuguesa de Psicología e Educación*, 1138-1663.
- Aluja, A., Garcia, O., Rossier, J., & Garcia, L. F. (2005). Comparison of the NEO-FFI, the NEO-FFI-R and an alternative short version of the NEO-PI-R (NEO-60) in Swiss and Spanish samples. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 591-604. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.05.014>
- Antonia, T. I. O. (2008). The interpersonal relations and their role in the adaptation to the military environment. *The knowledge-based organization*, 380-433. <https://doi.org/10.1037/tra0000363>
- Ariani, D. W. (2013). Personality and learning motivation. *European Journal of Business and Management*, 5(10), 26-38.
- Arruda, Â. F., Chrisóstomo, E., & Rios, S. S. (2010). A importância da liderança nas organizações. *Revista Razão Contábil & Finanças*, 1-15.
- Baptista, N. J. M. (2008). Teorias da personalidade. *ISMAI. Portugal*.
- Barbosa, J. A. M. (2018). *O Big Five e a Liderança no Grupo de Intervenção de Operações Especiais*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/24684>

- Barbosa, M. M. F. S. M. (2009). *A motivação dos candidatos à Força Aérea Portuguesa: adaptação e validação de um instrumento*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/1868>
- Barros, A. (1997). *Os valores e o modelo dos cinco factores da personalidade: aplicação de dois instrumentos de medida a uma amostra de adultos trabalhadores*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/33296>
- Bartholomeu, D., Nunes, C. H. S. D. S., & Machado, A. A. (2008). Traços de personalidade e habilidades sociais em universitários. *Psico-USF*, 13, 41-50.
- Bartone, P. T., Eid, J., Johnsen, B., Laberg, J., & Snook, S. A. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498-521. <https://doi.org/10.1108/01437730910981908>
- Batista, M. J. D. O. (2014). *Cumprimento de ordens, obediência hierárquica e disciplina militar versus perpetração (in)voluntária de crimes*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa]. Repositório Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10362/17237>
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European journal of personality*, 8(3), 163-181.
- Borges, J. V., Carvalho, B., Dias, C., & Vieira, V. (2012). *Viver Academia Militar. By the Book, Edições Especiais, Lda*.
- Boyatzis, R. E. (1991). The competent manager: a model for effective performance. *John Wiley & Sons*, 23-87.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 69-81. <https://doi.org/10.1108/02683940410520664>
- Bueno, J. M. H., Oliveira, S. M. D. S. S., & Oliveira, J. C. D. S. (2001). Um estudo correlacional entre habilidades sociais e traços de personalidade. *Psico-usf*, 6, 31-38.
- Buijs, R. (2022). The impact of organizational innovation support, employee intrinsic motivation and Big Five Personality Traits on employee innovative work behavior. *Journal of Business Research*, 129(3), 295-303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>
- Bunn, F., & Fumagalli, L. A. W. (2016). A importância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados. *Revista da FAE*, 19(2), 132-147.

- Camayd, Y., & Freire, E. E. (2020). Estratégias metodológica de investigação nas ciências sociais. *Conrado*, 16(77), 65-73.
- Cardoso, E. T. (2008). *Motivação escolar e o lúdico: o jogo RPG como estratégia pedagógica para ensino de História*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação]. Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp. <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2008.430464>
- Cardoso, J. E. Q. (2010). *Personalidade e agressividade: um estudo em militares de protecção e socorro*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona]. Repositório Científico Lusófona. <http://hdl.handle.net/10437/1255>
- Carpentieri, A. M. (2015). Situated relationship and philosophical praxis. *Childhood & philosophy*, 11(21), 55-66.
- Carvalho, L.X. (2013). *Literacia social: os valores como fundamento de competência*. [Tese de Doutorado, Universidade Católica]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/13426>
- Carver, C., & Scheier, M. (2014). Perspectives on personality. *Pearson*.
- Carvoeiro, J. C. (2015). *A motivação dos cadetes alunos da Academia Militar e a relação com o bem-estar*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/23440>
- Chan, K. Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of applied psychology*, 86(3), 481-498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.481>
- Charbonneau, D., & Nicol, A. A. (2002). Emotional intelligence and leadership in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1101-1113. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00216-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00216-1)
- Clemmons III, A. B., & Fields, D. (2011). Values as determinants of the motivation to lead. *Military Psychology*, 23(6), 587-600. <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.616787>
- Coelho, C. T. (2018). *Personalidade e valores em adolescentes*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusíada]. Repositório das Universidades Lusíada. <http://hdl.handle.net/11067/4408>
- Comolatti, C. C. (2010). Personalidade e escolha profissional em bombeiros militares. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2006, 7 (1), 37-43.

- Congard, A., Delicourt, A., Dauvier, B., & Gros, F. (2022). Personality trait and subjective work experience fit (P-SWE fit) as an explanation for voluntary turnover. *Military Psychology*, 34(1), 68-82. <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1970459>
- Costa, A. (2016). *A diferença de género na resolução de conflitos existentes entre os militares da Força Aérea*. [Trabalho de Investigação Individual, Instituto Universitário Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/14415>
- Costa, D. O. (2019). *Teorias da motivação e a sua influência e reflexo na formação do oficial da linha bélica da Academia Militar das Agulhas Negras*. [Dissertação de Mestrado, Academia Militar das Agulhas Negras]. Biblioteca Digital do Exército. <http://bdex.eb.mil.br/jspui/handle/123456789/3575>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: the NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment, Vol. 2. Personality measurement and testing*, 179–198. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9>
- Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Garaigordobil, M., & Gondim, S. (2015). Personal factors of creativity: a second order meta-analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 165-173. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.002>
- Coutinho, A. (2014). *A importância do desenvolvimento das competências de liderança na formação e carreira dos futuros oficiais de Administração Militar*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/7802>
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas*. Leya.
- Cunha, A. J. T. D. (2008). *As provas de grupo no processo de selecção para a Academia Militar: a importância de estudos psicométricos*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/778>
- Cunha, M. C. (2007). Relações e dissensões entre saberes tradicionais e saber científico. *Revista USP*, (75), 76-84. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i75p76-84>

- Cunha, M. I. D. (1998). Paradigmas científicos e propostas curriculares. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 2(2), 197-204. <https://doi.org/10.1590/S1414-32831998000100013>
- Cunha, S. C. (2016). *Preditores da emergência da liderança em contexto militar*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/14904>
- Cunha, S. M., & Carrilho, D. M. (2005). O processo de adaptação ao ensino superior e o rendimento acadêmico. *Psicologia escolar e educacional*, 9, 215-224. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572005000200004>
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista interdisciplinar científica aplicada*, 2(3), 1-13.
- Davoglio, T. R., Spagnolo, C., & Santos, B. S. D. (2017). Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21, 175-182. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201702121099>
- Deuster, P. A., & Silverman, M. N. (2013). Physical fitness: a pathway to health and resilience. *US Army Medical Department Journal*, 24-34.
- Dias, M. L. C. (2010). *Personalidade e stresse em militares da Força Aérea Portuguesa: diferenças entre género*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona]. Repositório Científico Lusófona. <http://hdl.handle.net/10437/1269>
- Duarte, F. D. J. (2008). *Motivação na Polícia de Segurança Pública: avaliação de desempenho como fator motivacional*. [Tese de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/34983>
- Duncan, L. E. (1999). Motivation for collective action: group consciousness as mediator of personality, life experiences, and women's rights activism. *Political Psychology*, 20(3), 611-635.
- Echer, I. C. (2001). A revisão de literatura na construção do trabalho científico. *Revista gaúcha de enfermagem*. Porto Alegre. Vol. 22, n. 2, 5-20. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/23470/000326312.pdf?sequen>
- Elliott, S. (1997). Some uses of personality testing in military aviation training. In *39 th anual conference of the internacional militar testing association*, 138-186.
- Feliciano, M. I. J. (2018). *Empatia, personalidade e imagens sociais sobre jovens em acolhimento residencial: o papel mediador dos valores pessoais*. [Dissertação de

- Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa. Repositório institucional do Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/15296>
- Figueiró, M. T., Martins, L. N. R., Leite, L. R. C., Ziliotto, J. M., & Bacha, M. M. (2010). Traços de personalidade de estudantes de Psicologia. *Psicólogo em Formação*, 14(14), 13-28. <https://doi.org/10.15603/2176-0969/pi.v14n14p13-28>
- Filipe, L. A. P. V. (2012). *Abertura à experiência, atitudes e comportamentos sexuais em jovens do ensino superior*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/6831/1/652078_Tese.pdf
- Fonseca, N. M. A. (2021). *O impacto da personalidade e das competências no desenvolvimento de carreira dos estudantes do Ensino Superior*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/37644>
- Fontelles, M. J., Simões, M. G., Farias, S. H., & Fontelles, R. G. S. (2009). Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. *Revista paraense de medicina*, 23(3), 1-8.
- Fortin, M. F., & Salgueiro, N. (1999). *O processo de investigação: da concepção à realização*.
- Franco, M. J. B. (2007). Tipologia de processos de cooperação empresarial: uma investigação empírica sobre o caso português. *Revista de Administração Contemporânea*, 11, 149-176. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552007000300008>
- Franke, V.S. (2001). Generation X and the military: a comparison of attitudes and values between West Point cadets and college students. *Journal of Political & Military Sociology*, 92-119. <https://www.jstor.org/stable/45292828>
- Gageiro, J. N., & Pestana, M. H. (2008). *Análise de dados para ciências sociais. A complementaridade do SPSS (2nd Ed.)*. Editora Sílabo, Lisboa. <https://doi.org/10.13140/2.1.2491.7284>
- Germano, P., & Gimenes, H. C. (2010). Relacionamento interpessoal e seus aspectos motivacionais. *Jornal of Political & Military Sociology*, 92-119. <https://www.jstor.org/stable/45292828>
- Goergen, P. (2005). Educação e valores no mundo contemporâneo. *Educação & Sociedade*, 26, 983-1011. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302005000300013>

- Goldstein, M. R. (2021). *Investigando o papel da conscienciosidade na percepção da sociedade*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia]. Repositório Digital. <http://hdl.handle.net/10183/252500>
- Gomes, C. M. A., & Golino, H. F. (2012). Relações hierárquicas entre os traços amplos do Big Five. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25, 445-456. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000300004>
- Gomes, G. L. (2021). *Conscienciosidade e desempenho individual nas organizações: uma visão holística integrada baseada em observações empíricas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Pernambuco]. Repositório da Universidade Federal de Pernambuco. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/40978>
- Gonçalves, L. C. F., Alves, R. A., & Campos, G. (2021). A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho em uma instituição pública. *Revista Científica da Ajes*, 10(20), 1-9.
- Gonçalves, R. (2021). A Influência da Liderança Estratégica: nos generais de Exército que ocupam cargos de Ministros do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República. Editora Dialética. <https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2016.19325>
- Gondim, S. M. G., Techio, E. M., Lima, D. C. R., Carias, I. A., Lima, S. S. R. M. P., Souza & da Silva, L. M. (2016). Percepção de amabilidade e hostilidade para com estrangeiros: um estudo qualitativo. *Psicologia e Saber Social*, 5(2), 91-111. <https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2016.19325>
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal of personality and social psychology*, 70(4), 820-835. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.820>
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of selection and assessment*, 12(3), 243-251. https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.278_1.x
- Griffith, J. (2014). Survey research in military settings. In Soeters, Shields & Rietjens *Routledge handbook of research methods in military studies*, 16, 179–193. <https://doi.org/10.4324/9780203093801>
- Guarda Nacional Republicana (2022). *Plano de Atividades 2022*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, 105-117. London: SAGE Publications.

- Gutiérrez T, M. P., Domínguez, A. D. C., Ruiz Muñoz, M. M., Fuentes B, J., & Gutiérrez F, E. (2019). The psychosocial factors of academic achievement: three different theoretical models. *Acta de investigación psicológica*, 9(3), 100-113. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.3.326>
- Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M., & Story, P. (2007). The Big Five and achievement motivation: exploring the relationship between personality and a two-Factor Model of motivation. *Individual Differences Research*, 5(4), 267-274.
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wiczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: reflexão e crítica*, 11, 395-411. <http://hdl.handle.net/10183/95326>
- Ito, P. D. C. P., & Guzzo, R. S. L. (2002). Diferenças individuais: temperamento e personalidade; importância da teoria. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 19, 91-100. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2002000100008>
- Jackson, J. J., Thoemmes, F., Jonkmann, K., Lüdtke, O., & Trautwein, U. (2012). Military training and personality trait development: does the military make the man, or does the man make the military? *Psychological science*, 23(3), 270-277. <https://doi.org/10.1177/095679761142354>
- Joyner, J. R., Leake, V., Riding-Malon, R., & Caughron, J. (2019). *Extraversion and resilience as protective factors for PTSD symptom severity in the military*. [Master's Thesis, Radford University]. Radford University Scholar's Repository. <http://wagner.radford.edu/id/eprint/555>
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. (2012). Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700044>
- Khalilzadeh, S., & Khodi, A. (2021). Teachers' personality traits and students' motivation: a structural equation modeling analysis. *Current Psychology*, 40(4), 1635-1650. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0064-8>
- Kobal, M. C. (1996). Motivação intrínseca e extrínseca nas aulas de educação física. *Universidade Estadual de Campinas*, 1-179.
- Komarraju, M., Karau, S. J., & Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and individual differences*, 19(1), 47-52. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2008.07.001>

- Kyllonen, P. C., Lipnevich, A. A., Burrus, J., & Roberts, R. D. (2014). Personality, motivation, and college readiness: a prospectus for assessment and development. *ETS Research Report Series*, 2014(1), 1-48. <https://doi.org/10.1002/ets2.12004>
- Lamoglia, C. V. A., Silva, E. M. V., Machado, V. F., Olímpio, M. M., & Souza, F. P. (2015). Relações humanizadas no contexto empresarial: uma realidade em construção. *XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-Otimização de Recursos e Desenvolvimento*, 1-16.
- Lazarus, R. & Launier, R. (1978). Stress related transactions between person and environment in L. Pervins e M.Lewis (Eds.) *Perspectives in internacional Psychology*, 287-327. New York: Plenum. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4613-3997-7_12
- Liew, T. W., & Tan, S. M. (2016). Virtual agents with personality: adaptation of learner-agent personality in a virtual learning environment. In *2016 Eleventh International Conference on Digital Information Management (ICDIM)*, 157-162. IEEE. <https://doi.org/0.1109/ICDIM.2016.7829758>
- Lima, M. P., Gonçalves, E., Salgueira, A., Gonzalez, A. J., Costa, J. J., & Costa, P. (2014). A versão portuguesa do NEO-FFI: caracterização em função da idade, género e escolaridade. *Psicologia*, 28(2), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v28i2.534>
- Lisboa, A. F. M. (2008). *Valores Militares na Força Aérea Portuguesa*. [Tese de Mestrado, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. Repositório do Instituto Superior de Psicologia Aplicada. <https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/5020/1/11445.pdf>
- Little, B. R., Lecl, L., & Watkinson, B. (1992). Personality and personal projects: linking Big Five and PAC units of analysis. *Journal of personality*, 60(2), 501-525. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00982.x>
- Lourenço, J. (2014). *Caracterização da motivação dos militares da Guarda Nacional Republicana*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/7364>
- MacCann, C., Duckworth, A. L., & Roberts, R. D. (2009). Empirical identification of the major facets of conscientiousness. *Learning and individual differences*, 19(4), 451-458. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.03.007>

- Machado, R. X. D. C. (2018). *Personalidade em contexto de formação militar: um estudo longitudinal*. [Tese de Mestrado, Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro]. Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações. <https://tede.ufrj.br/jspui/handle/jspui/4935>
- Macke, F. (2008). Intrapersonal communicology: reflection, reflexivity, and relational consciousness in embodied subjectivity. *Atlantic Journal of Communication*, 16(3-4), 122-148. <https://doi.org/10.1080/15456870802086911>
- Maleki, B., Sanei, S., Borhani, H., & Ghavami, A. (2012). Effect of military training on personality traits of military students. *J Mil Med*, 13(4), 195-200.
- Maria, T. (2017). *A influência dos Big Five e da resiliência no desempenho dos alunos da Academia da Força Aérea Portuguesa*. [Tese de Mestrado, Academia da Força Aérea]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/23125>
- Martinelli, S. D. C., & Sassi, A. D. G. (2010). Relações entre autoeficácia e motivação acadêmica. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 780-791.
- Martins, P. R. (2013). *Stress percebido, hardiness e satisfação com a vida em alunos da Academia Militar: relação entre variáveis*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10584/1/ulfpie046421_tm.pdf
- Martins, P. V. C. (2013). *Personalidade, stress e suporte social nos Comandos em missão no Afeganistão*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona]. Repositório Científico Lusófona. <http://hdl.handle.net/10437/5008>
- Martinussen, M. (2021). Candidate personality traits associated with ratings in a military officer selection setting. <https://doi.org/10.16993/sjwop.135>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2. ed. New York, Harper & Row.
- Matos, B., Santos, R. P. D., Francisco, R., & Almeida, S. O. (2022). Qualidade de vida e bem-estar de jovens adultos à entrada do Ensino Superior Militar. *Proelium*, 8(10), 101-121.
- Matthews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2003). Personality Traits. *London: Cambridge University Press 2ª ed*, 1-30.
- McCrae, & Costa Jr., P. (1989). More reasons to adopt the Five-Factor Model. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.2.451>

- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In *Handbook of personality psychology*, 825-847. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50032-9>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1980). Openness to experience and ego level in Loevinger's sentence completion test: dispositional contributions to developmental models of personality. *Journal of personality and social psychology*, 39(6), 1179-1211. <https://doi.org/10.1037/h0077727>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Menezes, V. S., & Kaercher, N. A. (2015). A formação docente em geografia: por uma mudança de paradigma científico. *Giramundo*, 2(4), 47-59.
- Miguel, M. C. T. (2014). *Reconhecimento de aprendizagens longo da vida empowerment*. [Tese de Doutoramento, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. Repositório institucional superior de psicologia aplicada. <https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/3527/1/TES%20MIGU1.pdf>
- Miguel, R. R., Rijo, D., & Lima, L. N. (2012). Fatores de risco para o insucesso escolar: a relevância das variáveis psicológicas e comportamentais do aluno. *Revista portuguesa de pedagogia*, 127-143. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35618.89286>
- Miranda, J. (2008). *Percepções de motivação e empenho dos alunos da Academia Militar quanto à prática desportiva*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/6975>
- Mocho, D. H. L. (2021). *Relação da eficácia da liderança, da clareza da função e da abertura à experiência com o desempenho adaptativo: o efeito mediador do work engagement*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. Repositório institucional superior de psicologia aplicada. <http://hdl.handle.net/10400.12/8478>
- Monteiro, F. J. (2010). Relações supervisivas e desenvolvimento da profissionalidade do aluno de enfermagem. *II Seminário de I&DT-Consolidar o conhecimento, perspectivar o futuro*, 1-129.
- Monteiro, R. P., Gouveia, R. S. V., Patrick, C. J., de Carvalho, H. W., Medeiros, E. D., Pimentel, C. E., & Gouveia, V. V. (2015). A psicopatia no contexto dos cinco grandes fatores. *Psico*, 46(4), 461-471. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2015.4.20314>

- Montesinos, F. A. (2020). Valores militares, valores de empresa. *bie3: Boletín IEEE*, (17), 275-291.
- Montez, J. P. D. J. (2021). *Caracterização das competências de liderança dos cadetes alunos da academia militar*. [Dissertação de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/36215>
- Moscovia, F. (1981). Competência interpessoal no desenvolvimento de gerentes. *Revista de administração de empresas*, 21, 17-25. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901981000200002>
- Moura, C. S. B. (2011). *Stress, ansiedade, depressão e estratégias de coping em candidatos ao primeiro ano da Academia Militar*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/4990>
- Moura, L. F. (2020). 3.2 A Coragem em legado. *Verbum. Cadernos de pós-graduação*. ISSN 2316-3267, 9(1), 149-165.
- Nascimento, T. G. (2014). Desempenho profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial, 1-581. <https://doi.org/10.13140/2.1.2337.6169>
- Nelson, L. L. (2014). Peacefulness as a personality trait. *Personal peacefulness: Psychological perspectives*, 7-43. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9366-2_2
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). Team effectiveness: beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied psychology*, 84(3), 376-389. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.376>
- Neves, D. (2015). *Os valores de um oficial de Artilharia: passado, presente e futuro*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/9954>
- Newsome, B. (2003). The myth of intrinsic combat motivation. *The Journal of Strategic Studies*, 26(4), 24-46. <https://doi.org/10.1080/0141-2390312331279678>
- Nulton, K., & Hoekje, B. (2018). The value of interpersonal and intrapersonal competencies in cooperative education across disciplines. In *Refereed Proceedings of the 3rd International Research Symposium on Cooperative and Work-Integrated Education, Stuttgart, Germany*, 139-290.
- Nunes, C. H. S. D. S. (2000). *A construção de um instrumento de medida para o fator neuroticismo/estabilidade emocional dentro do modelo de personalidade dos cinco*

- grandes fatores*. [Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Digital. <http://hdl.handle.net/10183/1774>
- Nunes, C. H. S. D. S. (2005). *Construção, normatização e validação das escalas de socialização e extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores*. [Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Digital. <http://hdl.handle.net/10183/8368>
- Nunes, F., Reto, L., Martins, L., & Tinoco, A. (2014). Os significados de lealdade em Hirschman. O papel da identidade organizacional. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 13(3), 48-61.
- Nunes, S., & Garcia, A. (2010). Estudantes do ensino superior: as relações pessoais e interpessoais. *Gestin*, 195-203.
- Oliveira, L. F. S. D. D. (2011). The military orders. In J. Mattoso, M. D. L. Rosa, B. V. E. Sousa, & M. J. Branco (Eds.), *The Historiography of Medieval Portugal. C. 1950-2010* (1 ed., pp. 425-457). (Estudos; No. 2). Instituto de Estudos Medievais, 101-151.
- Oliveira, M. J. L. (2004). *Expectativas pessoais perante a carreira e valores numa amostra de estudantes da Academia Militar*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/40575>
- Önder, İ., Beşoluk, Ş., İskender, M., Masal, E., & Demirhan, E. (2014). Preferências circadianas, qualidade e padrões de sono, personalidade, motivação acadêmica e desempenho acadêmico de estudantes universitários. *Aprendizagem e diferenças individuais*, 32, 184-192. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.02.003>
- Pacheco, L., & Sisto, F. F. (2003). Aprendizagem por interação e traços de personalidade. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7, 69-76. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572003000100007>
- Pacheco, T. (2015). *O Curso De Operações Especiais: valores motivacionais para o voluntariado*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/9831>
- Padrós, E. S. (2012). A ditadura civil-militar uruguaia: doutrina e segurança nacional. *Varia História*, 28, 495-517. <https://doi.org/10.1590/S0104-87752012000200002>
- Park, D., Tsukayama, E., Goodwin, G. P., Patrick, S., & Duckworth, A. L. (2017). A tripartite taxonomy of character: Evidence for intrapersonal, interpersonal, and

- intellectual competencies in children. *Contemporary educational psychology*, 48, 16-27. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2016.08.001>
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Zhang, X. (2021). What matters for employees' daily interpersonal behaviors? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1-20. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2020-0479>
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and individual differences*, 47(7), 675-684. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.002>
- Passos, M. F., & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Revisão de literatura. *CEP*, 70910, 900, 13-21.
- Paula, P. D., Castillo, S. E., Cosentino, A. C., & Azzollini, S. C. (2016). Personality, character strengths and cultural intelligence: extraversion or openness as further factors associated to the cultural skills?. *Avances en psicología latinoamericana*, 34(2), 415-436. <https://doi.org/10.12804/apl34.2.2016.13>
- Pedro, A. M. D. V. M. D. (2014). *Amabilidade e work engagement: uma relação mediada pela segurança psicológica*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia]. Repositório institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/15358>
- Pedro, A. P. (2014). Ética, moral, axiologia e valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. *Kriterion: revista de filosofia*, 55, 483-498. <https://doi.org/10.1590/S0100-512X2014000200002>
- Peixoto, A. C., & Meneses, R. F. (2018). Os cinco grandes fatores de personalidade e as habilidades sociais: revisão das relações. *E-Revista de Estudos Interculturais*, (6), 1-32. <https://doi.org/10.34630/erei.vi6.4039>
- Pereira, M. (2013). *Hardiness, engagement e satisfação com a vida em alunos da Academia Militar: relação entre variáveis e estudos comparativos*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia]. Repositório institucional da Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/9841>
- Pestana, D., Santos, R. P., & Almeida, S. O. (2018). Resiliência, tomada de decisão e motivação. Candidatos à Academia Militar portuguesa–PAM 2017. *Proelium*, 8 (1), 169-188.
- Pinto, G. B. P. (2019). *A aplicabilidade dos valores militares no cotidiano da sociedade civil*. [Dissertação de Mestrado, Academia Militar das Agulhas Negras]. Biblioteca Digital do Exército. <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/5735/1/5285.pdf>

- Pires, A. (2005). Gestão por Competências em organizações do governo: mesa-redonda de pesquisa-ação. *Brasília: Escola Nacional de Administração Pública*.
- Ponikiewska, K., Ciecuch, J., & Strus, W. (2020). In search of convergence between the main dimensions of interpersonal and basic human values in the context of personality traits. *Personality and Individual Differences, 162*, 110003. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110003>
- Pontes, M. R. D. (2015). O que é a segurança? *Revista Brasileira de Inteligência, (9)*, 9-28. <https://doi.org/10.58960/rbi.2015.9.113>
- Prodanov, C. C., & De Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição*. Editora Feevale.
- Queiroz, G. F. D. (2019). *Família e honra: recrutamento e mobilidade social na Polícia Militar do Pará*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia da Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações. <https://doi.org/10.11606/D.8.2019.tde-29072019-152427>
- Quivy, R., Van Campenhoudt, L., & Santos, R. (1992). Manual de investigação em ciências sociais.
- Raad, B. E., & Perugini, M. E. (2002). *Big five assessment*. Hogrefe & Huber Publishers.
- Réale, D., Dingemans, N. J., Kazem, A. J., & Wright, J. (2010). Evolutionary and ecological approaches to the study of personality. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 365(1560)*, 3937-3946. <https://doi.org/10.1098/rstb.2010.0222>
- Regulamento nº22/2014 da Academia Militar. (2014). Diário da República nº 22, 1ª Série de 31-01-2014.
- Ribeiro, J. L. P. (2010). Metodologia de investigação em psicologia e saúde (3ª ed.). Porto: Legis Editora.
- Robinson, P. (2007). Ethics training and development in the military. *The US Army War College Quarterly: Parameters, 37(1)*, 22-36. <https://doi.org/10.55540/0031-1723.2344>
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and social psychology bulletin, 28(6)*, 789-801. <https://doi.org/10.1177/0146167202289008>
- Rodrigues, M. (2011). O tratamento e análise de dados. *Metodologia para a investigação social, 179-230*.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

- Rokeach, M. (1981). *Crenças, Atitudes e Valores: uma teoria de organização e mudança*. Rio de Janeiro: Interciência.
- Rosado, A., & Mesquita, I. (2011). Promoção do desenvolvimento interpessoal e moral dos praticantes. *Manual de psicologia do desporto para treinadores*, 1-22.
- Rosado, D. P. (2017). *Elementos essenciais de sociologia geral* (1.st Edition). Gradiva.
- Rosinha, A. J. P. E., & Coelho, M. M. M. S. S. (2010). *Desempenho académico e adaptação ao ensino superior militar*. [Tese de Doutoramento, Universidade Lusíada]. Repositório da Universidade Lusíada. <http://hdl.handle.net/11067/5223>
- Rouco, J. C. D. (2012). *Modelo de gestão de desenvolvimento de competências de liderança em contexto militar*. [Tese de Doutoramento, Universidade Lusíada]. Repositório da Universidade Lusíada. <http://hdl.handle.net/11067/136>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sales, C., Saraiva, A., & Faísca, L. (2017). Treino da resistência psicológica na recruta militar em Portugal: o papel da coesão militar, da autoestima e da ansiedade na resiliência. *Avances en psicología latinoamericana*, 35(2), 317-337. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.3626>
- Santos J. J. A., Lima, D. V. B., Tenório, S. B., Lopes, A. P., & Oliveira F. A. F. (2016). Relação entre traços de personalidade e ansiedade em estudantes universitários. *Interfaces Científicas-Saúde e Ambiente*, 4(3), 51-62. <https://doi.org/10.17564/2316-3798.2016v4n3p51-62>
- Santos, J. L. (2016). *Forças Armadas em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Santos, N. M. B. F., Munhoz, I. P., & Lelis, J. W. F. (2013). Valores individuais: uma pesquisa com o corpo discente da área de Engenharia. *Interfaces Científicas-Humanas e Sociais*, 1(2), 57-79. DOI: <https://doi.org/10.17564/2316-3801.2013v1n2p57-79>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.
- Schilpzand, M. C., Herold, D. M., & Shalley, C. E. (2011). Members' openness to experience and teams' creative performance. *Small Group Research*, 42(1), 55-76. <https://doi.org/10.1177/1046496410377509>
- Schlochauer, C. (2012). *Um estudo exploratório sobre a autodireção da aprendizagem em ambientes informais*. [Tese de Doutoramento, Instituto de Psicologia da

- Universidade de São Paulo.]. Biblioteca digital de Teses e Dissertações. <https://doi.org/10.11606/T.47.2012.tde-21092012-112003>
- Scopinho, R. A., & Martins, A. F. G. (2003). Desenvolvimento organizacional e interpessoal em cooperativas de produção agropecuária: reflexão sobre o método. *Psicologia & Sociedade, 15*, 124-143. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822003000200009>
- Serafini, A. J., & Bandeira, D. R. (2011). A influência da rede de relações, do coping e do neuroticismo na satisfação de vida de jovens estudantes. *Estudos de psicologia (Campinas), 28*, 15-25. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100002>
- Serrano, M. O. L. (2010). Lealdade e disciplina. *Coleção Meira Mattos: revista das ciências militares, (21)*.
- Shahreki, J., Ganesan, J., & Nguyen, T. T. (2020). Personality traits and individual performance: test of the mediating role of motivation among top management. *International Journal of Business Governance and Ethics, 14(3)*, 225-249. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2020.108087>
- Silva, C. L. C. T. (2022). A liderança transformacional estratégica como fenômeno transformacional. *Centro de Estudos Estratégicos do Exército: Análise Estratégica, 23(1)*, 27-42.
- Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. *UFSC, Florianópolis, 4a. edição, 123*.
- Silva, I. B., & de Cássia Nakano, T. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, 10(1)*, 51-62.
- Silva, O. F. (2019). Educação corporativa militar: A construção de identidades e o programa de formação e fortalecimento de valores. *Revista Defesa e Segurança, 4*, 61-85. <https://doi.org/10.34180/2447-9365.2019v4n4p61>
- Silva, R. S., Schlottfeldt, C. G., Rozenberg, M. P., Santos, M. T., & Lelé, Á. J. (2007). Replicabilidade do modelo dos cinco grandes fatores em medidas da personalidade. *Mosaico: estudos em psicologia, 1(1)*, 37-49.
- Silva, T. C. D. (1998). “Soldado é superior ao tempo”: da ordem militar à experiência do corpo como locus de resistência. *Horizontes antropológicos, 4*, 119-143.
- Soares, N. D. N. C. (1994). Gratidão e lealdade: dois valores humanistas. *Humanitas, (46)*.
- Srivastava, D. K. (2012). Internacional Journal of advanced research in management. *Journal Impact Factor, 3(1)*, 37-55.

- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2009). Do big five personality factors affect individual creativity? The moderating role of extrinsic motivation. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(7), 941-956. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.7.941>
- Tahirov, R. (2020). The formation of leadership of cadet at military academy. *Revista Género e Interdisciplinaridade*, 1(01), 348-371. DOI: <https://doi.org/10.51249/gei.v1i01.42>
- Tamayo, A. (2007). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 23, 7-15. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722007000500003>
- Tamayo, A., Mendes, A. M., & Paz, M. D. G. T. D. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5, 289-315. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>
- Tanaka, R. K. (2020). *Avaliação dos efeitos da motivação interna no exercício de desenvolvimento da liderança de 2019 na Academia Militar das Agulhas Negras*. [Dissertação de Mestrado, Academia Militar das Agulhas Negras]. Biblioteca Digital do Exército. <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/5735/1/5285.pdf>
- Tavares, M., Rouco, C., & Carvalho, A. B. (2015). Dos comportamentos de liderança aos estilos de gestão conflitos: estudo de caso de uma grande unidade militar portuguesa. In *Enfoques empresariales de la gestión científica: transferencia de conocimiento a la empresa*, 204-278. Universidade de Vigo.
- Thomas, C. V., & de Castro, E. K. (2012). Personalidade, comportamentos de saúde e adesão ao tratamento a partir do modelo dos cinco grandes fatores: uma revisão de literatura. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 13(1), 100-109.
- Thomazi, R. L. M. (2008). *A hierarquia e a disciplina aplicadas às instituições militares: controle e garantias no regulamento disciplinar da Brigada Militar*. [Tese de Mestrado, Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro]. Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações. <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4799>
- Valentini, F., Teodoro, M. L. M., & Balbinotti, M. A. A. (2009). Relações entre interesses vocacionais e fatores de personalidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 57-68.
- Velho, S. R. B. (2022). *Personalidade e problemas interpessoais*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/81165>
- Viana, N. (2007). *Os valores na sociedade moderna*. Thesaurus Editora.
- Vieira, J. G. S. (2010). Metodologia de pesquisa científica na prática. *Curitiba: Editora Fael*.

- Visentini, M. S., E., Siqueira, N. A., Vieira, K. M., & Rodrigues, C. M. C. (2010). Empresa doente, funcionário estressado: analisando a saúde organizacional como influenciadora do stress no trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 12(26), 189-220. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2010v12n26p189>
- Wiersma, U. J., & Kappe, R. (2017). Selecting for extroversion but rewarding for conscientiousness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 314-323. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1266340>
- Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: a quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1447- 1470. <https://doi.org/10.1037/apl0000415>
- Wisecarver, M. M., Carpenter, T. D., & Kilcullen, R. N. (2007). Capturing interpersonal performance in a latent performance model. *Military Psychology*, 19(2), 83-101. <https://doi.org/10.1080/08995600701323376>
- Yang, D., & Tu, C. C. (2021). Influence of college students' agreeableness on interpersonal relationships: moderating role of empathy. *Education and Urban Society*, 53(4), 383-401. <https://doi.org/10.1177/00131245209286>
- Yeh, C. H., Wang, Y. S., Hsu, J. W., & Lin, S. J. (2020). Predicting individuals' digital autopreneurship: does educational intervention matter? *Journal of Business Research*, 106, 35-45. DOI: [10.1016/j.jbusres.2019.08.020](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.020)
- Zanon, C., Borsa, J. C., Bandeira, D. R., & Hutz, C. S. (2012). Relações entre pensamento ruminativo e facetas do neuroticismo. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29, 173-181. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000200003>
- Zaqueu, M. (2014). *O Processo de Emergência da Liderança na Academia Militar*. [Tese de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/8293>
- Zillig, R. (2010). Conhecimento e perigo na definição da coragem (Laches, 192E1-193D10). *Analytica. Rio de Janeiro, RJ. Vol. 14, n. 1 (2010)*, 83-101. DOI: <https://doi.org/10.35920/1414-3004.2010vol14iss1pp83-101>

ANEXOS A – QUESTIONÁRIO

Tendo presente que:

- a) O objetivo desta investigação é identificar o perfil dos candidatos à Academia Militar (AM) portuguesa, no que se refere à personalidade e aos valores interpessoais;
- b) Sou livre de não participar, em qualquer momento, se for esse o meu desejo;
- c) Sei que a minha participação é gratuita, não tendo qualquer custo económico para mim;
- d) As minhas respostas são confidenciais, sendo apenas do conhecimento dos investigadores;
- e) Os dados deste estudo serão utilizados para fins de investigação científica.

Nenhuma resposta está certa ou errada. Assinale as respostas de forma inequívoca e não deixe nenhuma questão por responder.

O preenchimento do questionário demora apenas cerca de 10 minutos.

Para qualquer questão de ordem técnica ou científica, por favor contacte o Cadete Aluno CAV Filipe Nascimento: nascimento.fdm@exercito.pt

Aceito participar no estudo: _____ (Assinatura)

Obrigado pelo tempo despendido.

INFORMAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Nome Completo: _____

CC/NIM: _____

Idade: _____

Sexo: Masculino Feminino

Estado Civil: Solteiro Casado União de Facto Divorciado

Tem familiares próximos que são militares? Sim Não

Tem amigos próximos que são militares? Sim Não

Já é militar? Sim Não

Está a concorrer para: Exército GNR (1ª opção)

Quais as competências que espera adquirir na PAM? (Selecione todas as que se apliquem)

- Espírito de equipa
- Desenvolvimento pessoal
- Organização e gestão de tempo
- Sentido de responsabilidade
- Aquisição de conhecimentos práticos
- Resistência física/psicológica
- Outro(s) _____

Local de residência:

		Coloque um X
Alentejo	Alentejo Central	
	Alentejo Litoral	
	Alto Alentejo	
	Baixo Alentejo	
	Lezíria do Tejo	
Algarve	Algarve	
Centro	Beira Baixa	
	Beiras e Serra da Estrela	
	Médio Tejo	
	Oeste	
	Região de Aveiro	
	Região de Coimbra	
	Região de Leiria	
Viseu Dão-Lafões		
Área Metrop. de Lisboa	Área Metropolitana de Lisboa	
Norte	Alto Minho	
	Alto Tâmega	
	Área Metropolitana do Porto	
	Ave	
	Cávado	
	Douro	
	Tâmega e Sousa	
	Terras de Trás-os-Montes	
Açores	Açores	
Madeira	Madeira	

Por favor, leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale com uma **crux** o que melhor representa a sua opinião, acerca dos **motivos que o/a levaram a concorrer à Academia Militar.**

Não existem respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões.

Discordo Fortemente 0	Discordo 1	Neutro 2	Concordo 3	Concordo Fortemente 4
--------------------------	---------------	-------------	---------------	--------------------------

Afirmações	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque é importante ter estabilidade socioeconómica no futuro.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque é importante ter estabilidade profissional.	0	1	2	3	4
Sinceramente, não sei porque me candidatei à Academia Militar.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque é importante ter progressão ao longo da carreira profissional.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque ter estatuto social para mim é importante.	0	1	2	3	4
Acho que estou a perder o meu tempo aqui na Academia Militar.	0	1	2	3	4
Neste momento, tenho dúvidas sobre se devo continuar na Academia Militar.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque me identifico com os valores militares.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque considero que ingressar no ensino superior é um prazer.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque é importante adquirir novas competências.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque é importante para o meu desenvolvimento pessoal.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar porque considero que ingressar no ensino superior é uma obrigatoriedade.	0	1	2	3	4
Candidatei-me à Academia Militar por várias razões, mas a influência de familiares e/ou amigos foi a principal razão.	0	1	2	3	4

Por favor, leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale com uma **crux** a que melhor representa a sua opinião. **Não existem respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões.**

Discordo Fortemente 0	Discordo 1	Neutro 2	Concordo 3	Concordo Fortemente 4
--------------------------	---------------	-------------	---------------	--------------------------

Afirmações	0	1	2	3	4
1. Não sou uma pessoa preocupada.	0	1	2	3	4
2. Gosto de ter muita gente à minha volta.	0	1	2	3	4
3. Não gosto de perder tempo a sonhar acordado(a).	0	1	2	3	4
4. Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro.	0	1	2	3	4
5. Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem.	0	1	2	3	4
6. Sinto-me muitas vezes inferior às outras pessoas.	0	1	2	3	4
7. Rio facilmente.	0	1	2	3	4
8. Quando encontro uma maneira correta de fazer qualquer coisa não mudo mais.	0	1	2	3	4
9. Frequentemente arranjo discussões com a minha família e colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
10. Sou bastante capaz de organizar o meu tempo de maneira a fazer as coisas dentro do prazo.	0	1	2	3	4
11. Quando estou numa grande tensão sinto-me, às vezes, como se me estivessem a fazer em pedaços.	0	1	2	3	4
12. Não me considero uma pessoa alegre.	0	1	2	3	4
13. Fico admirado(a) com os modelos que encontro na arte e na natureza.	0	1	2	3	4
14. Algumas pessoas pensam que sou invejoso(a) e egoísta.	0	1	2	3	4
15. Não sou uma pessoa muito metódica (ordenada).	0	1	2	3	4
16. Raramente me sinto só ou abatido(a).	0	1	2	3	4
17. Gosto muito de falar com as outras pessoas.	0	1	2	3	4

18. Acredito que deixar os alunos ouvir pessoas, com ideias discutíveis, só os pode confundir e desorientar.	0	1	2	3	4
19. Preferia colaborar com as outras pessoas do que competir com elas.	0	1	2	3	4
20. Tento realizar, conscienciosamente, todas as minhas obrigações.	0	1	2	3	4
21. Muitas vezes sinto-me tenso(a) e enervado(a).	0	1	2	3	4
22. Gosto de estar onde está a ação.	0	1	2	3	4
23. A poesia pouco ou nada me diz.	0	1	2	3	4
24. Tendo a ser descrente ou a duvidar das boas intenções dos outros.	0	1	2	3	4
25. Tenho objetivos claros e faço por atingi-los de uma forma ordenada.	0	1	2	3	4
26. Às vezes sinto-me completamente inútil.	0	1	2	3	4
27. Normalmente prefiro fazer as coisas sozinho(a).	0	1	2	3	4
28. Frequentemente experimento comidas novas e desconhecidas.	0	1	2	3	4
29. Penso que a maior parte das pessoas abusa de nós, se as deixarmos.	0	1	2	3	4
30. Perco muito tempo antes de me concentrar no trabalho.	0	1	2	3	4
31. Raramente me sinto amedrontado(a) ou ansioso(a).	0	1	2	3	4
32. Muitas vezes, sinto-me a rebentar de energia.	0	1	2	3	4
33. Poucas vezes me dou conta da influência que diferentes ambientes produzem nas pessoas.	0	1	2	3	4
34. A maioria das pessoas que conheço gostam de mim.	0	1	2	3	4
35. Trabalho muito para conseguir o que quero.	0	1	2	3	4
36. Muitas vezes aborrece-me a maneira como as pessoas me tratam.	0	1	2	3	4
37. Sou uma pessoa alegre e bem-disposta.	0	1	2	3	4
38. Acredito que devemos ter em conta a autoridade religiosa quando se trata de tomar decisões respeitantes à moral.	0	1	2	3	4
39. Algumas pessoas consideram-me frio(a) e calculista.	0	1	2	3	4
40. Quando assumo um compromisso podem sempre contar que eu o cumpra.	0	1	2	3	4
41. Muitas vezes quando as coisas não me correm bem perco a coragem e tenho vontade de desistir.	0	1	2	3	4
42. Não sou um(a) grande otimista.	0	1	2	3	4
43. Às vezes ao ler poesia e ao olhar para uma obra de arte sinto um arrepio ou uma onda de emoção.	0	1	2	3	4
44. Sou inflexível e duro(a) nas minhas atitudes.	0	1	2	3	4
45. Às vezes não sou tão seguro(a) ou digno(a) de confiança como deveria ser.	0	1	2	3	4
46. Raramente estou triste ou deprimido(a).	0	1	2	3	4
47. A minha vida decorre a um ritmo rápido.	0	1	2	3	4
48. Gosto pouco de me pronunciar sobre a natureza do universo e da condição humana.	0	1	2	3	4
49. Geralmente procuro ser atencioso(a) e delicado(a).	0	1	2	3	4
50. Sou uma pessoa aplicada, conseguindo sempre realizar o meu trabalho.	0	1	2	3	4
51. Sinto-me, muitas vezes, desamparado(a), desejando que alguém resolva os meus problemas por mim.	0	1	2	3	4
52. Sou uma pessoa muito ativa.	0	1	2	3	4
53. Tenho muita curiosidade intelectual.	0	1	2	3	4
54. Quando não gosto das pessoas faço-lhe saber.	0	1	2	3	4
55. Parece que nunca consigo ser organizado(a).	0	1	2	3	4
56. Já houve alturas em que fiquei tão envergonhado(a) que desejava meter-me num buraco.	0	1	2	3	4
57. Prefiro tratar da minha vida a ser chefe das outras pessoas.	0	1	2	3	4
58. Muitas vezes dá-me prazer brincar com teorias e ideias abstratas.	0	1	2	3	4
59. Se for necessário não hesito em manipular as pessoas para conseguir aquilo que quero.	0	1	2	3	4
60. Esforço-me por ser excelente em tudo o que faço.	0	1	2	3	4

Por favor, leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale com uma **cruz**

Discordo Fortemente 0	Discordo 1	Neutro 2	Concordo 3	Concordo Fortemente 4
--------------------------	---------------	-------------	---------------	--------------------------

o que melhor representa a sua opinião, em relação à **importância de alguns valores pessoais que existem na sociedade atual.**

Não existem respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões.

Valores	0	1	2	3	4
DISPONIBILIDADE: Permanente prontidão para servir.	0	1	2	3	4
DISCIPLINA: Meio para atingir a unidade de esforço na prossecução de objetivos desejados.	0	1	2	3	4
HONRA: Decorrente da atitude honesta, firme e digna.	0	1	2	3	4
LEALDADE: Força anímica ligada à prática da verdade e à fidelidade aos princípios éticos.	0	1	2	3	4
CORAGEM: Forma como se enfrentam os riscos e superam as dificuldades.	0	1	2	3	4
PATRIOTISMO: Sentimento de devoção, de orgulho e de serviço à Pátria, mesmo com o sacrifício da própria vida.	0	1	2	3	4
SEGURANÇA: Condição para viver em paz, democracia e liberdade.	0	1	2	3	4
CAMARADAGEM: Relacionamento de modo solidário, cordial e desinteressado com os outros.	0	1	2	3	4
COOPERAÇÃO: Agir, contribuindo espontaneamente para o trabalho de alguém e/ou de uma equipa.	0	1	2	3	4
EQUILÍBRIO EMOCIONAL: Ser controlado nas próprias reações emocionais e sentimentos para se conduzir de modo apropriado, nas diferentes situações.	0	1	2	3	4
HONESTIDADE: Reconhecer os direitos de propriedade de outrem e ter uma conduta de “cumprimento da palavra dada”.	0	1	2	3	4
SOCIABILIDADE: Relacionamento com outros por meio de ideias e ações de modo adequado, considerando os seus sentimentos e ideias, sem ferir susceptibilidades.	0	1	2	3	4
EMPATIA: Aptidão para se identificar com outra pessoa, partilhar e compreender os estados emocionais de outros.	0	1	2	3	4
LIDERANÇA: Habilidade de motivar e inspirar pessoas de forma positiva.					
ABERTURA À EXPERIÊNCIA: Inclui a imaginação, criatividade e interesse por novas ideias.	0	1	2	3	4
CONSCIENCIOSIDADE: Autodisciplina e controlo de emoções, impulsos, comportamentos.	0	1	2	3	4
AGRADABILIDADE: Sinal de confiança, altruísmo e cooperação.	0	1	2	3	4